

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: «ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО
СТАНОВЛЕННЯ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НАСЛІДКАМИ АКМЕ-ПОДІЙ»**

Виконала: студентка II курсу,
групи 8.0539
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Климашевська Аліна Денисівна
Керівник: доктор психол.н.,
доцент Горбань Г.О.
Рецензент: доктор психол.н.,
доцент Ткалич М.Г.

Запоріжжя

2020

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

« ____ » _____ 2020 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Климашевській Аліни Денисівни

1. Тема роботи особливості соціально-професійного становлення службовців за наслідками акме-подій

керівник роботи Горбань Г.О. к.психол.н., доцент

затверджені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 1032-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати теоретичні аспекти вивчення ефективності стилю управління в науковій літературі; провести теоретичний аналіз психологічних особливостей прояву особистості та професійної діяльності керівника в судочинстві; емпірично дослідити вплив індивідуально-типологічних особливостей керівника на ефективність стилю управління та розробити рекомендації щодо системи підбору керівного складу в судочинстві.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 1 рисунок, 13 таблиць

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Горбань Г.О., доцент		
Розділ 1	Горбань Г.О., доцент		
Розділ 2	Горбань Г.О., доцент		
Розділ 3	Горбань Г.О., доцент		
Висновки	Горбань Г.О., 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 2020 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2020 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2020 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	вересень-жовтень 2020 р.	Виконано
5	Написання висновків	жовтень 2020 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2020 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2020 р.	Виконано

Студент _____ А.Д. Климашевська

Керівник роботи _____ Г.О. Горбань

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 79 сторінок, 13 таблиць, 1 рисунок, 72 джерела.

Об'єкт дослідження – соціально-професійне становлення службовців-педагогів.

Предмет дослідження – психологічний зміст акме-подій у процесі професійного становлення службовців.

Мета дослідження – виявити особливості соціально-професійного становлення службовців за наслідками акме-подій.

Гіпотеза дослідження: у зв'язку з тим, що для службовців близька та зрозуміла тема просвітництва, було прийнято рішення, замість висунення гіпотези, розробити рекомендації щодо просвітництва педагогів з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічної літератури з питань соціально-психологічного становлення службовців та акмеологічного впливу на кар'єрний ріст. Емпіричні: анкетування, вільний прикладний експеримент, методики.

Наукова новизна полягає у тому, що, вперше буде застосовуватися вільний прикладний експеримент для дослідження «акме-подій» соціально-професійного становлення службовців України.

Галузь використання: навчально-освітні школи, вищі навчальні заклади.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ, СЛУЖБОВЕЦЬ, АКМЕОЛОГІЯ, САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, МОТИВАЦІЯ.

SUMMARY

Klymashevska A. D. Features of socio-professional development of employees as a result of acme-events.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (72 items). The qualifying work volume is 79 pages long. There are 13 tables and 1 illustration.

The research object: the socio-professional development of teachers.

The research subject: the psychological content of acme-events in the process of professional development of employees.

The research goal: is to identify the features of socio-professional development of employees as a result of acme-events.

The research tasks are:

- On the basis of theoretical analysis to determine how the socio-professional development of employees in the modern world.
- Identify aspects of psychological readiness of employees for professional activities.
- To determine the psychological features of acme-events and their significance in the process of professional development of the employee.
- Using the methodology of research of professional development of employees to determine the main social and acmeological aspects of professional activity of employees.
- Provide recommendations for educating employees on the psychological significance of acmeology for successful professional development.

Research methods: theoretical: analysis of psychological literature on the socio-psychological development of employees and acmeological impact on career growth. Empirical: questionnaire, free applied experiment, method "Motivation of professional

activity (method K. Zamfir in modification A. Rean)" and method "Scale of self-efficacy R. Schwarzer and M. Jerusalem".

Chapter 1 «Theoretical bases of research of psychology of professional formation of the modern expert» provides that professional development is a complex process that has its stages, levels, types and stages of formation. The professional activities of employees are multifunctional and have a great psycho-emotional impact due to the large number of duties and responsibilities.

In the Chapter 2 «The phenomenon of "acme" through the prism of the psychology of professionalism» we see that the whole set of state and social institutions contribute to the formation and development of organizational culture in modern employees. The prospects of the acmeological approach to the formation of professionalism of the employee is the orientation of the individual to the continuous self-development of self-improvement, which will lead the specialist to the top of professional development - "acme".

We concluded that the psychological features of the formation of life prospects is largely determined by cognitive processes of self-awareness and associated with the mechanisms of reflection, the processes of self-determination, self-knowledge, human creativity.

Chapter 3 «Empirical study of the peculiarities of professional development of employees as a result of acme-events» explains the design and methods of research. We have identified the features of the socio-professional development of employees as a result of "acme-events".

In order to study the socio-professional development, we analyzed the theoretical information and found that its formation is greatly influenced by the motivational component and self-efficacy.

Key-words: professional formation, employee, acmeology, self-efficiency, motivation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ.....	11
1.1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення.....	11
1.3. Психологічна готовність службовців до професійної діяльності.....	18
1.4. Самоефективність та мотиваційний компонент, як головні чинники професійного становлення.....	24
РОЗДІЛ 2. ФЕНОМЕН «АКМЕ» КРІЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ.....	33
2.1. Основні характеристики феномену «Акме».....	33
2.2. Акмеологічний підхід щодо вивчення особистості службовця.....	43
2.3. Психологічні особливості акме-подій та їх значення у процесі професійного становлення службовця.....	46
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НАСЛІДКАМИ АКМЕ- ПОДІЙ.....	51
3.1. Методика дослідження самоефективності соціально-професійного становлення службовців.....	51
3.2. Методика дослідження мотивації соціально-професійного становлення службовців.....	55
3.3. Методика дослідження акмеологічного аспекту соціально-професійного становлення службовців.....	56
3.4. Рекомендації щодо просвітництва педагогів з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення.....	64
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. У зв'язку з тим, що Українська держава проходить період зламу старої управлінської системи та потребує нових фахівців, які здатні з високим рівнем відповідальності та компетентності виконувати свої безпосередні обов'язки, побудова демократичного суспільства в Україні відбувається повільно та складно.

Проблема формування особливостей соціально-професійного становлення є значущою для кожного індивіда, оскільки пов'язана із системою його ідентичності, виконуючи регулюючу функцію у процесі його становлення та розвитку як особистості у професійній діяльності.

Розвиток стійких професійних якостей є невід'ємною характеристикою зрілої та сформованої особистості, оскільки є запорукою збереження її автентичності, умовою успішної адаптації, безпеки, самореалізації та здатності багатогранного прояву «Я».

Ефективна побудова професійної діяльності є важливою умовою успішного різностороннього розвитку особистості. Будь-яка професійна діяльність – це складна динамічна система, яка складається з декількох елементів: комунікативна, конструктивна та організаторська діяльність. Їх збереження в професійній діяльності є потрібним для профілактики професійного вигорання.

На сьогоднішній день тема особливостей соціально-професійного становлення службовців за наслідками акме-подій є актуальною, тому що цікаво дізнатися яким чином важливі та значущі події для службовця можуть впливати на особливості формування соціально-професійного становлення особистості.

В Україні гостро стоїть питання ефективності роботи державних службовців через недосконалий стан економічної системи та слабким функціонуванням

державних структур. Через це постає питання вирішення проблеми не лише виконання своїх функціональних обов'язків, а застосування інноваційних навчальних підходів для формування реальних навичок та вмінь у службовців.

Але й досі в науковій літературі відсутні комплексні розробки щодо оцінки значення та методології використання активних методів професійного розвитку державних службовців з урахуванням ресурсів їх робочих місць.

Тому очевидною є актуальність вибору теми дослідження, оскільки вивчення особливостей соціально-професійного становлення забезпечать цілісність та гармонійність розвитку особистості у соціальному та особистісному аспектах, зокрема людей, які несуть службу у державних структурах.

Вивченням теми соціально-професійного становлення займаються українські та зарубіжні дослідники.

Зокрема, значний внесок зробив у психологію праці О. М. Кокун, який започаткував розв'язання проблеми професійного становлення військовослужбовців. Він є автором діагностичних методик, направлених на виявлення психологічної готовності військовослужбовців. Окрім цього, він написав монографію, яка має назву «Психологія професійного становлення сучасного фахівця».

Дослідниця С. В. Арефнія, автор дисертаційної роботи на тему професійного вигорання, займалася вивченням теоретико-методологічних засад організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. Окрім цього, вона вивчала специфіку професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання.

С. В. Арефнія брала участь у міжнародному психологічному конгресі під назвою «Особистість у сучасному світі» з доповіддю на тему: «Професійне становлення особистості службовця».

Український дослідник І. В. Гусак розглядав стан, перспективи і сфери розвитку професійної діяльності кадрів на державній службі в Україні. У своїй

статті «Шлях до професіоналізму на державній службі України» запропонував активізувати дослідження способів підвищення ефективності діяльності державних органів, державної служби та службовця.

О. О. Яременко у своїх працях розглядав професіоналізацію та рівні професіоналізму державних службовців на займаних постах з позиції акмеологічного підходу. Він досліджував зв'язок між акмеологією та професіоналізацією.

Вітчизняний дослідник Н. М. Єрмаш аналізував формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців. Він визначав особливості формування соціально-психологічних умов у державних службовців.

Об'єкт дослідження – соціально-професійне становлення службовців-педагогів.

Предмет дослідження – психологічний зміст акме-подій у процесі професійного становлення службовців.

Мета дослідження – виявити особливості соціально-професійного становлення службовців за наслідками акме-подій.

Завдання дослідження.

1. На основі теоретичного аналізу визначити як відбувається соціально-професійне становлення службовців у сучасному світі.

2. Виявити аспекти психологічної готовності службовців до професійної діяльності.

3. Визначити психологічні особливості акме-подій та їх значення у процесі професійного становлення службовця.

4. За допомогою методики дослідження професійного становлення службовців визначити головні соціальні та акмеологічні аспекти професійної діяльності службовців.

5. Надати рекомендації щодо просвітництва службовців з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічної літератури з питань соціально-психологічного становлення службовців та акмеологічного впливу на кар'єрний ріст. Емпіричні: анкетування, вільний прикладний експеримент, методика «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)» та методика «Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Обробка проводилася за допомогою контент-аналізу та інтент-аналізу. Використано методи математичної статистики, такі як частотний аналіз, кутовий коефіцієнт Фішера, коефіцієнт кореляції Пірсона У дослідженні брали участь українські службовці освітньої сфери, у кількості 102 осіб (50 викладачів вищих навчальних закладів та 52 шкільних учителя).

Обробка отриманих результатів здійснювалася за допомогою методів математичної обробки даних у програмах Excel та SPSS (версія 17). Графічне подання отриманих результатів здійснювалося за допомогою програми Excel.

Наукова новизна полягає у тому, що, вперше буде застосовуватися вільний прикладний експеримент для дослідження «акме-подій» соціально-професійного становлення службовців України.

Практична значущість полягає у отриманні даних, які засвідчують психологічний зв'язок між акме-подіями (найважливішими подіями, які дали поштовх для кар'єрного росту) та професійним становленням. Службовці можуть застосувати на практиці це так: щоб просунутися вперед у професійному плані, необхідно створити умови, за яких може статися важлива подія, це і стане поштовхом для професійного зростання.

Крім цього, розроблено рекомендації щодо просвітництва службовців з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення, які вони можуть застосовувати у практичній професійній діяльності.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 72 найменування. Загальний обсяг основного тексту 79 сторінок. Робота містить 13 таблиць та 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

1.1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення

На сьогоднішній день вже є чимало досліджень в рамках професійного становлення фахівця, професіоналізації, професіоналізму, професійного розвитку. В сучасній психології накопилася велика кількість сучасних досліджень пов'язаних з даними питанням. Проте, для детального розгляду проблеми необхідно звернутися до праць видатних історичних дослідників, які починали вивчати феномен професійного становлення фахівців, саме.

Так, видатний науковець, завідуючий кафедрою психології професійного розвитку, Е. Ф. Зеєр у своїх працях описує проблему визнання особистісно утворювальної функції. Прихильники різних галузей наук розглядали дане питання з різних точок зору. Вивчав взаємозв'язок професійної діяльності з загальною психологією, сімейною психологією, соціальною психологією, культурологією, соціологією, біологією та багатьма іншими науками [41].

На сьогоднішній день дослідженням професійного становлення займаються психологи, соціологи, та філософи. Вони стверджують, що до професійного типу діяльності приводить безупинний процес формування особистісного періоду, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання і виконанням дорослою особистістю професійного виду діяльності. Тобто, тільки постійна робота над собою з метою самовдосконалення може призвести до професіоналізму.

Переважає завдання соціальної та загальної психології є вивчення професійного росту та чинників, які на нього впливають. Справжній прорив в

розумінні професійного типу діяльності пов'язаний з іменами видатних вчених – Т.В. Кудрявцев [55], Є.О. Климов [49], Е.Ф. Зеєр [41], Ю.П. Поваренков [57], В.О. Орел [70], А. К. Маркова [30].

Серед вітчизняних сучасних дослідників вивченням даної проблеми займалися С. В. Арефнія [14], І. В. Гусак [17], О. О. Яременко [98], Н. Р. Артеменко [4], Н. П. Єрмаш [16], В. В. Гупаловська [17], В. С. Толочек [52], О. М. Кокун [59].

Науковці наголошують, що процес становлення зі звичайного робітника до справжнього професіоналу триває досить довгий проміжок часу. Зазвичай, людина стає готовою до кардинальних професійних змін приблизно у 35-40 років, проте ця цифра є досить індивідуальною, вік може варіюватися в залежності від психологічних характеристик особистості.

Для того, щоб якомога краще розуміти як саме відбувається процес становлення професійної особистості вченими було прийнято рішення розбити цей не простий період на стадії. Для досягнення професійних вершин, людина так чи інакше, мусить цього захотіти, тобто поставити перед собою мету. Для досягнення мети людина виконує певні завдання, які наближують його до своєї цілі, про це писав у своїх працях Ю. П. Поваренков [57].

Методолог практичної психології, психології праці та профорієнтації, розробник теорії типологічного індивідуального стилю діяльності Є. О. Климов є автором класифікації професій [49], та розробив стадії розвитку людини, як суб'єкта праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Стадії розвитку людини, як суб'єкта праці за Є.О. Климовим

№ п/п	Стадія розвитку	Характеристика стадії
1.	Оптант	Стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху.
2.	Адепт	Стадія професійної підготовки, яку проходить

Продовження таблиці 1.1

№ п/п	Стадія розвитку	Характеристика стадії
		більшість випускників шкіл.
3.	Адаптант	Стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2 - 3 років).
4.	Інтернал	Стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.
5.	Авторитет	Стадія, яка означає, що працівник став "кращим серед майстрів".
6.	Наставник	Стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і Вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі

На думку В.О. Орел, існує 4 етапи, які формують професійні здібності під час становлення професіонала. Ці етапи, на його думку обов'язково проходить кожна людина на шляху до досягнення професійної мети [70].

Перша стадія має назву входження в діяльність. Вона починає діяти як тільки людина починає заглиблюватися у нову професійну інформацію.

Друга стадія: первинна професіоналізація. Вона включається в момент, коли людина отримує свій перший професійний досвід та аналізує його для того, щоб зрозуміти можливі помилки та не допускати їх у майбутньому.

Це важливий етап у процесі професійного розвитку.

Третя стадія: стабілізація. Людина входить в дану стадію тоді, коли починає почуватися у своїй професії, як риба у воді. Набуті теоретичні знання та практичний досвід дають особистості впевненість у професіоналізмі.

Четверта стадія має назву вторинна професіоналізація. На цій стадії особистість починає себе ототожнювати з професією. Вторинна професіоналізація є найважливішим етапом, тому що на ньому формується професіональне ставлення до виконуваних обов'язків [77].

Доктор психологічних наук, професор кафедри акмеології та психології професійної діяльності, автор психологічної концепції професіоналізму А. К. Маркова виділяє три рівні професіоналізму та етапи освоєння професії [30], (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рівні професіоналізму та етапи освоєння професії за Марковою А. К.

№ п/п	Назва рівня	Характеристика
1.	Допрофесіоналізм	Людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала.
2.	Професіоналізм	Людина – професіонал, тобто стабільно працює і виконує усе, що від неї вимагається.
3.	Суперпрофесіоналізм	Творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень.
4.	Непрофесіоналізм	Людина не має достатньо теоретичного та практичного досвіду
5.	Псевдопрофесіоналізм	Зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» у роботі.
6.	Післяпрофесіоналізм	Людина може виявитися «професіоналом у минулому», «екс-професіоналом».

Продовження таблиці 1.2

Етапи освоєння професії		
1.	Адаптація до професії	Початковий етап освоєння професії.
2.	Самоактуалізація в професії	Пристосування людини до професії.
3.	Гармонізація з професією	Людина легко виконує завдання за засвоєними технологіями (працює як би «граючи»)
4.	Перетворення, збагачення своєї професії	Справжня творчість припускає пошук нових, більш досконалих способів досягнення бажаного результату.
5.	Вільне володіння декількома професіями	Людина здатна однаково оволодіти двома професіями.
6.	Етап творчого самовизначення себе як Особистості	Прагнення реалізувати свою головну життєву ідею.

Як зазначила кандидат психологічних наук, доцент, автор праць на тему самореалізації особистості, В.А. Гупаловська, професійна самореалізація поділяється на три етапи, де один логічно витікає з попереднього [17].

Етап професійного самовизначення стоїть на першому місці. Він включає в себе вибір того, ким людина хоче стати та освіту з даної професії.

Етап професійного розвитку вона поставила на друге місце. Даний етап включає в себе адаптацію до професії та застосування теорії, набутої у ЗВО на практиці, набуття практичного досвіду. Також до цього етапу вона відносить підвищення кваліфікації та постійне самовдосконалення. На її думку саморозвиток та професійний ріст є взаємопов'язаними між собою.

Останній етап має назву професійне ставлення. До третього етапу авторка відносить підвищення рівня професіоналізму, набуття професійного авторитету та досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності, тобто людина вже на підсвідомому рівні виконує свої безпосередні обов'язки, застосовуючи власні методи, творчий підхід, оснований на набутому практичному досвіді [30].

Провідний науковий співробітник лабораторії психології здібностей та ментальних ресурсів, доктор психологічних наук, професор В. О. Толочек [52] протягом своєї професійної діяльності приділив багато уваги вивченню теми професійної придатності, та професіоналізму в цілому. Вчений займався аналізом та дослідженням найбільш видатних праць, присвячених даній темі та на основі аналізу зробив свій висновок щодо того, як формується професійна придатність та які етапи вона проходить. Тож, В. О. Толочек зробив 8 загальних висновків щодо етапів формування професійної придатності:

- 1) трудове виховання і навчання. Початок професійної придатності йде ще з дитинства, коли дитина починає цікавитися чимось конкретним та вирішує пов'язати з цією діяльністю своє життя;
- 2) професійна орієнтація. Найчастіше про професійну орієнтацію людина починає дізнаватися саме у школі, коли вчителя намагаються направити дитину у потрібне русло. Дитина отримує знання щодо освіти, знаходження практичного досвіду в конкретній роботі;
- 3) професійний відбір. Людина визначається з професією, отримує освіту, влаштовується на першу роботу за освітою, отримує свою перше посаду, робоче місце та отримує практичний досвід;
- 4) професійна підготовка включає в себе обґрунтування і розробка рекомендацій, програм навчання, методик та методів;

5) професійна адаптація. Це початковий етап психологічного супроводу особистості у його професійній діяльності, він включає в себе розробку засобів, методів, критеріїв оцінки успішності діяльності особистості у професійному плані;

6) професійна діяльність особистості. Цей етап включає в себе всі процеси та функції, які виконує особистість для ефективної професійної діяльності.

7) професійна атестація. Час від часу будь-якому фахівцю необхідно оцінювати та підвищувати свою кваліфікацію, це потрібно робити для того, щоб знати всі новинки, пов'язані з даною діяльністю;

8) професійна реабілітація включає в себе відновлення психічного і фізичного стану з метою попередження стану емоційного вигорання.

Значний внесок вніс у психологію праці сучасний український дослідник О. М. Кокун, який започаткував розв'язання проблеми професійного становлення військовослужбовців. Він є автором діагностичних методик, направлених на виявлення психологічної готовності військовослужбовців. Окрім цього, він написав монографію, яка має назву «Психологія професійного становлення сучасного фахівця» [59].

Автор досліджень на тему професійного вигорання та професіоналізму С. В. Арефнія займалася вивченням теоретико-методологічних засад організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. Окрім цього, вона вивчала специфіку професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання. Вона брала участь у міжнародному психологічному конгресі під назвою «Особистість у сучасному світі» з доповіддю на тему: «Професійне становлення особистості службовця».

Український дослідник І. В. Гусак розглядав стан, перспективи і сфери розвитку професійної діяльності кадрів на державній службі в Україні. У своїй статті «Шлях до професіоналізму на державній службі України» запропонував

активізувати дослідження способів підвищення ефективності діяльності державних органів, державної служби та службовця.

О. О. Яременко у своїх працях розглядав професіоналізацію та рівні професіоналізму державних службовців на займаних постах з позиції акмеологічного підходу. Він досліджував зв'язок між акмеологією та професіоналізацією [68].

Вітчизняний дослідник Н. М. Єрмаш аналізував формування соціально-психологічних умов професіоналізації державних службовців. Він визначав особливості формування соціально-психологічних умов у державних службовців [58].

Отже, проаналізувавши сучасні джерела стосовно наукових уявлень про професійне становлення фахівця було виявлено, що професійне становлення-це складний процес, який має свої етапи, рівні, типи та стадії формування.

Вивчення сучасних наукових уявлень про професійне становлення фахівця є важливим для даного дослідження, адже необхідно зібрати інформацію щодо того, які вже дослідження існують з даної теми, або частково схожі з предметом вивчення дослідження. Виділили роботи сучасних авторів за останні десять років, які розглядали дану тему з різних точок зору.

1.2. Поняття професіоналізму

Дослідження проблем, які стосуються професіоналізму почалися ще в кінці XIX століття. Г. Суходольський [81], А. О. Деркач [32] та С.А. Дружилов [18], працювали над питанням психологічного погляду на професіоналізм та інтегральний підхід щодо становлення професіоналізму людини.

Серед вітчизняних дослідників вивченням проблеми професіоналізму займалися, В. М. Гриньова [7], Ю. Є. Кулик [74], найбільш повно проблематика

професіоналізму розкрита у працях Ю. М. Котенева [33], О. В. Кобець [25], Н. М. Мирончук [65].

Ю. Є. Кулик у своїх працях описує феномен професіоналізму та досліджує аспекти його розвитку. Він вважає, що базовими чинниками професійного становлення являється талант та досвід. Автор стверджує, що для того, щоб стати успішною особистістю у своїй професійній діяльності, необхідно постійно удосконалювати свій талант на практиці, тим самим набуваючи безцінний практичний досвід [74].

В. М. Гриньова присвятила своє життя вивченню психології професіоналізму у різних контекстах. У своїх роботах вона розкривала суть понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна компетентність», «професійна підготовка» та способи їх співвідношення. Дослідниця стала автором узагальнюючих факторів, які впливають на ріст, та, навпаки, загальмовування професійного кар'єрного росту [7].

Психологія професіоналізму є складовою частиною психології праці. В той же час психологія праці займається вивченням та дослідженням психічних станів та явищ, які проявляються в ході виконання будь-якої трудової діяльності.

Психологія праці включає в себе різнобічне вивчення будь-яких професійних проявів з психологічної точки зору, тобто не тільки професіоналізм, але й професійну орієнтацію, професійний відбір, професійну адаптацію, професійну атестацію, охорону праці, професійну освіту, підвищення кваліфікації. Одним словом все те, що є попередниками професійного становлення [37].

Тож, щоб зрозуміти як відбувається процес професійного ставлення, необхідно розібратися з тлумаченням поняття професіоналізм. І так, ми вже дійшли висновку, що дослідженням даного явища через призму психології займалося чимало науковців [55].

В. М. Гриньова трактує поняття професіоналізму у своїй статті «Про співвідношення понять «професіоналізм», «професійна культура», «професійна

компетентність», «професійна підготовка» як особливу властивість людей систематично, надійно та ефективно виконувати складні задачі у різних умовах. У даному понятті відбивається ступінь оволодіння особистості професійною діяльністю, який відповідає актуальним вимогам та стандартам [7].

Доктор психологічних наук А. О. Деркач зробила глибокий аналіз досліджень у галузі професіоналізму. Вчений описав феномен професіоналізму як системну теорію, яка має чотири підсистеми, які в логічному порядку продовжують попередню. Це професіоналізм особистості, який витікає в професіоналізм діяльності, далі нормативності професіональної поведінки та продуктивної Я-концепції [32, 170].

А. О. Деркач пропонує своє трактування поняття професіоналізм діяльності. Він вважає, що професіоналізм діяльності має характеристику якісної праці суб'єкта. Вона містить в собі професійну компетентність, здатність до творчих рішень, володіння сучасними методами роботи, професійну кваліфікацію, адаптацію та орієнтацію і всі ці чинники дозволяють фахівцю виконувати поставлені завдання ефективно та на найвищому рівні.

Професіоналізм часто ототожнюють з поняттям професійної компетентності, тобто обізнаності у тій чи іншій області, знавцем своєї справи [16]. Можна вважати ці два поняття взаємопов'язаними, без професійної компетентності неможливо досягнути високого рівня професіоналізму. Специфікою праці визначається психологічна структура та зміст професійної компетентності. Існують певні види професійної компетентності (Табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Види професійної компетентності

№ п/п	Назва	Характеристика
1.	Спеціальна компетентність	Високий рівень володіння професійною діяльністю.

Продовження таблиці 1.3

2.	Соціальна компетентність	Володіння прийомами професійного спілкування, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність.
3.	Особистісна компетентність	Володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійній деформації особистості.
4.	Індивідуальна компетентність	Володіння прийомами самореалізації і розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю.

У професіях типу «людина-людина» особливого значення набуває підсистема психологічної компетентності. Такий тип професій розрахований на галузі, які передбачені безпосереднім спілкуванням фахівця з людиною. Така умова зобов'язує людину, яка займається професійною діяльністю у рамках «людина-людина», володіти системою знань, направленою на врахування індивідуальності опонента, його психологічних якостей та характеристик. Ця умова забезпечує велику ефективність в роботі суб'єкта праці [11].

Таким чином, виникла потреба у створенні підсистем, за допомогою яких можна детально охарактеризувати психологічну компетентність фахівця. Цим питанням детально займався В. О. Толочек та А. О. Деркач у своїх працях (Табл. 1.4).

Таблиця 1.4**Підсистеми психологічної компетентності**

№ п/п	Назва підсистеми	Характеристика
1.	Соціально-перцептивна	Знання людей внаслідок спостережливості і

Продовження таблиці 1.4

№ п/п	Назва підсистеми	Характеристика
		проникливості.
2.	Соціально-психологічна	Знання закономірностей поведінки і діяльності людини, включеної в соціальну групу.
3.	Аутопсихологічна	Самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів, працездатності, поведінки, а також самоефективність.
4.	Комунікативна	Знання стратегій і методів ефективного спілкування.
5.	Психолого-педагогічна	Знання методів здійснення впливу.
6.	Професійна майстерність	Психічне утворення, яке виявляється у високому рівні розвитку знань, навичок, вмінь, ПВЯ особистості.
7.	Професійна самосвідомість	Самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність є головним засобом ствердження почуття власної гідності, особистості що відбулася.

Для того, щоб мати змогу називатися справжнім професіоналом мало займатися одним обраним складним видом діяльності, хоча вищий рівень професіоналізму неможливо уявити без розвитку у людини спеціальних здібностей. Які сформовані в умовах конкретних дій, знань і умінь.

Для того, щоб досягнути рівня професіоналізму, розвинути в собі професійні здібності, виховати у собі моральну особистість, необхідно виконувати та дотримуватись певних умов.

Іншими словами, до вивчення поняття професіоналізму потрібно підходити з допомогою комплексного методу [17].

Професіоналізм включає в себе властивість до інтеграції, тобто психологічні особливості, які притаманні кожній людині, забезпечують якісну професійну діяльність, тобто людина інтегрує свої переваги у професійну діяльність.

Також професіоналізм можна розглядати та вивчати з точки зору процесуального підходу, тобто як процес, який має свої особливості, стадії, фази та типи. Він має початок, перебіг, кульмінацію та кінець.

До того ж, професіоналізм можна розглядати через призму станів. Професіоналізм, що розглядається як стан фахівця, може бути внутрішнім та зовнішнім. Дана теорія є суто психологічною, адже повністю характеризує людину за психологічними критеріями. Внутрішній стан професіонала можна діагностувати за допомогою психологічних методик та дізнатися актуальний стан фахівця на даний період часу. Це може бути стан комфорту чи, навпаки, дискомфорту. Щодо характеристики зовнішнього стану, це те, що ми можемо побачити, тобто рівень життя професіонала, його достаток та благополуччя.

На думку Ю. Є. Кулик, професіоналізм потрібно розглядати більш широко, беручи до уваги не тільки загальні характеристики, а всю психічну системи індивіда [26].

Отже, поняття професіоналізму вивчали вивчати ще два століття тому, у зв'язку з цим накопилось вже багато практичного та теоретичного матеріалу, присвяченому даній темі. Термін «професіоналізм» означає особливу властивість людей систематично, надійно та ефективно виконувати складні задачі в різних умовах. У даному понятті відбивається ступінь оволодіння особистості професійною діяльністю, який відповідає актуальним вимогам та стандартам.

В процесі професійного становлення професіоналізм має велике значення і є обов'язковим аспектом професійного розвитку особистості. службовця.

1.3. Психологічна готовність службовців до професійної діяльності

Питанням вивчення психологічної готовності службовців до професійної діяльності займаються вже не одне десятиліття чисельна кількість дослідників та науковців не лише у психологічній сфері. До дослідження даної теми долучилися політологи, соціологи, психологи, юристи, економісти.

Адже, склавши психологічний портрет службовця можна знайти відповідь на багато питань та обґрунтувати майже будь-яку поведінку особистості фахівця.

Проблему психологічної готовності та компетентності описували у своїх працях українські сучасні автори: С. М. Комова [24], Н. В. Кавуненко [47], Н. Р. Гончарук [13], Т. М. Гречко [9], В.Гриненко [20], М. О. Ярмистий [69], О. М. Кокун [57].

Професійна діяльність службовців досить поліфункціональна, містить багато задач. Тож, посада службовця потребує постійного контролю та уваги з боку фахівця. Велика відповідальність теж завжди дуже тисне на психологічне здоров'я людини, зокрема особистості, яка знаходиться на високих службових посадах.

С. М. Комова відзначає у своїх дослідженнях, що установка на професійну діяльність і готовність до цієї діяльності суттєво відрізняються між собою за психологічним змістом. Проте ці два стани не можуть виникнути один без одного, тобто є взаємопов'язаними. Поняття готовності до професійної діяльності несе більше психологічне значення, ніж установка.

На думку українського дослідника Н. В. Кавуненко, умови успішного професійного становлення майбутніх фахівців ґрунтуються на розвитку психологічної готовності до даної професійної діяльності. Процес формування психологічної готовності до професії є обов'язковою умовою розвитку спеціаліста [47].

Психолог та науковець, О. В. Смоленський, описує у своїх працях професіоналізм в загальному значенні та компетенції професіоналізму. Він

встановив зв'язок між процесами державотворення й реформацію державних інституцій із професійною підготовкою кадрів.

Науковець пропонує структуру професійної діяльності на посадах в державних органах та їх апараті (табл. 1.5).

Таблиця 1.5.

Структура професійної діяльності службовців за О. Смоленським

№ п\п	Назва структури	Характеристика
1.	Мета	Створення умов для забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини як найвищої соціальної цінності. Людина є найважливішим суб'єктом професійної діяльності.
2.	Предмет	Полягає в забезпеченні реалізації завдань і функцій держави.
3.	Засоби	Правовий інструментарій, організаційні інститути органів державної влади й місцевого самоврядування у різних сферах суспільно-політичної діяльності, організаційно-розпорядчі й консультативно-дорадчі функції.
4.	Процедури діяльності	Процедури, що включають підготовку нормативно-правових актів органів державної влади й місцевого самоврядування, забезпечення їх реалізації, контролю виконання на основі аналізу та прогнозування політичного та соціально-економічного стану держави.

На думку авторського колективу О. Д. Лазор та О.Я. Лазор, які своє життя присвятили дослідженню основ публічного управління та адміністрування, професійна діяльність осіб, які працюють в державному апараті та державних органах і щодня на практиці виконують функціональні обов'язки, то ці люди вже мають право називатися професіоналами. Дані автори до професійної діяльності

відносять виконання певних завдань та надання послуг. Тим часом, засобами діяльності виступають виконання функціональних обов'язків: підписання документації, участь у переговорах, прийняття важливих рішень у межах власної компетенції.

Беручи до уваги всю зібрану інформацію, проблеми психологічної готовності не можна розглядати як моноявище, необхідно підходити до проблеми з різних соціально-економічних аспектів та сфер. Тему професійної психологічної готовності досить детально розглядають та описують у своїх працях В. О. Корнещук та С. В. Яворський.

Дослідники починають свою працю з вивчення та визначення терміну «професійна діяльність» як один зі складових частин трудової діяльності. Тобто, вони розглядають професію через призму психології праці, та описують підходи, які більш широко розкривають межі даного феномену.

Також вони визначають види трудової діяльності: предметно-діючий, що охоплює процес запланованої зміни людиною предмета праці за допомогою певних засобів. Фізіологічний, що проявляється у функціях людського організму та психологічний, що включає усвідомлення цілі та її здійснення, а також низку психологічних явищ - увага, воля, інтелектуальні властивості [99].

На думку Н. В. Іванцева, якщо розглядати психологічну готовність до професійної діяльності з позиції орієнтації на професійну перспективу, то до уваги, в першу чергу, потрібно брати конкурентоспроможність особистості. У період професійного становлення людина обирає собі ту чи іншу професію, в якій вже працює багато гарних фахівців та провідних спеціалістів, щоб вийти на високий рівень, отримати високу посаду необхідно довести свою унікальність, свою перевагу над іншими фахівцями, свою конкурентоспроможність.

Досліджуючи різні поняття «ідентичність» та «ідентифікація», доктор педагогічних наук, професор кафедри психології і педагогіки, М.С. Марусинець

вважає, що ідентичність є основоположним компонентом і механізмом розвитку самосвідомості.

Поняття ідентичності зумовлене соціокультурними та історичними обставинами життя, індивідуальним життєвим шляхом людини та іншими динамічними чинниками [60]. Інакше кажучи, особистість змушена адаптуватись до нових соціально-економічних умов та обставин і надавати власній соціальній активності відповідного змісту й спрямування. Окрім того, в умовах кризи «надіндивідуального цілого» імперативно формуються нові моделі соціальної поведінки індивіда й конструювання іншої персональної системи цінностей.

На думку Н. В. Іванцевої, професійна ідентичність має розглядатися в умовах соціальної нестабільної обстановки, яка формує такого суб'єкта, який здатен легко змінювати свої соціальні ролі та відповідні ідентичності. Іншими словами, особистість відмовляється від «справи усього свого життя» як професії, який дає їй можливість актуалізуватися й самоствердитися, досягти бажаного матеріального й соціального статусу [81].

Іноді виникають ситуації, коли людина відчуває ніби вона досягла професійного максимуму і рухатися далі нікуди, на цей випадок автор пропонує передумови для переходу на наступні етапи і стадії, в результаті їх виконання на кожному з етапів відбувається формування нових характеристик, які визначають рівень професійної зрілості професіонала. Під час засвоєння фахівцем нових цінностей та норм адаптації в будь-якому випадку працює закономірність утворення соціальної ситуації, яка має прямий зв'язок із професійним становленням та професійною самостійністю.

Кожен фахівець, зокрема службовець зазнає вплив євроінтеграційних процесів, які змушують суб'єкта адаптуватися до нових умов. Коли проходить процес адаптації, людина не встигає засвоювати нові знання та вміння, тому що вся його енергія спрямована на те, щоб пристосуватися до нового середовища та

його умов. Далі відбувається становлення професіонала, він починає розуміти всі нюанси своєї роботи та застосовувати свої теоретичні знання на практиці.

Велике значення для психологічної професійної готовності має особистісний компонент, який характеризується впливом на ефективність характеристик особистості службовців. Комунікативні функції, когнітивні, соціальні мають бути добре розвиненими у службовця, який прагне досягнути високого рівня професійності [35].

Наразі, практичні дослідження свідчать про те, що психологічна готовність службовців до професійної діяльності можлива тільки за умови виконання усіх вищеперерахованих умов, а психологічний стан фахівця є показником рівня готовності індивіда до виконання даної професійної діяльності.

Таким чином, психологічна готовність службовців до професійної діяльності є обов'язковим аспектом професійного становлення. Умови успішного професійного становлення майбутніх фахівців ґрунтуються на розвитку психологічної готовності до даної професійної діяльності.

Велике значення для психологічної готовності має особистісний компонент, який характеризується впливом на ефективність характеристик особистості службовця.

Проблему психологічної готовності не можна розглядати як моноявище, до вирішення проблеми необхідно підходити комплексно, залучаючи різні соціальні та психологічні аспекти.

Професійна діяльність службовців багатofункціональна та несе в собі великий психоемоційний вплив через велику кількість обов'язків та відповідальність.

1.4. Самоефективність та мотиваційний компонент, як головні чинники формування професійного становлення

Самоефективність та мотивація є невід’ємними чинниками формування професійного становлення особистості.

Феномен самоефективності ґрунтується як оцінка власної ефективності щодо виконуваної діяльності та почуття власної компетентності. Самоефективність має вплив на емоційні, мотиваційні, поведінкові компоненти, які перешкоджають або сприяють успішності власної діяльності.

Мотивацією є процес свідомого вибору фахівця того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом стимулів та мотивів.

Дослідженням даних компонентів займалися Н. Р. Гончарук [13], М.В. Ярмистий [68], О. М. Вовк [5], О. П. Крушельницька [46], Л. О. Артеменко [4], О. С. Слюсаренко [53] та ін.

Ефективна трудова діяльність неможлива без мотиваційної складової та високої самоефективності фахівця. Сили, які існують всередині та зовні людини, її невичерпний потенціал формують її професійне становлення та впливають на його розвиток.

Українська дослідниця О. М. Вовк займалася вивченням розгляду теоретичних основ проблеми самоефективності та особливостей її розвитку у студентів. Проаналізувала роль самоефективності в особистісному становленні молоді людини та виділила компоненти самоефективності (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Компоненти самоефективності

№ П/п	Назва	Характеристика
1.	Когнітивний компонент	Відображає уявлення індивіда про власну ефективність. Він впливає на процес прийняття рішень і проявляється в різноманітних загальних здібностях, включаючи академічні досягнення. Кожна людина в процесі взаємодії з іншими та різноманітної діяльності постійно формує про себе уявлення, які час від часу змінюються, збагачуються та уточнюються.

Продовження таблиці 1.6

№ П/п	Назва	Характеристика
2.	Емоційний компонент	Виражається в емоційному ставленні індивіда до власної ефективності. В межах емоційної складової низька самоефективність асоціюється з депресією, стурбованістю та відчуттям безпорадності. У таких індивідів часто спостерігається низька самооцінка, песимістичні думки про власні досягнення. І навпаки, висока самоефективність супроводжується впевненістю в собі та своїх можливостях.
3.	Поведінковий компонент	Самоефективність – головна (центральна) детермінанта людської поведінки, яка виявляється у тому, які судження мають люди про свої здібності організувати та виконувати всі ті дії, які необхідні для досягнення встановлених заздалегідь типів результатів діяльності.

Самоефективність може знижувати або підвищувати мотивацію до здійснення активних дій, особливо у складних ситуаціях. Люди з високою самоефективністю надають перевагу виконання більш складних задач, вони ставлять перед собою складніші цілі та більш наполегливо до них йдуть.

У людей може бути різний рівень самоефективності. Досягнути високого рівня самоефективності можна різними шляхами, наприклад займатися саморозвитком, або прислухатися до зовнішніх факторів, наприклад, до порад авторитетних для особистості людей [48].

М. В. Ярмистий займався вивченням мотиваційного компонента державних службовців. В ході дослідження він виявив, що в сучасних умовах становлення державної служби відбувається психологічна переорієнтація фахівців, в якій соціальна компетенція виступає головною умовою виникнення їх діяльності з основним мотивом приносити користь людям і суспільству. Даний мотив узгоджується з мотивами особистісної реалізації піднятися по кар'єрних сходах.

Структура та компонентний склад мотивації забезпечують розвиток професійного вдосконалення та сприяють забезпеченню належної службової діяльності. Безперечно, кожен фахівець має свій мотив професійного зростання та власні способи мотивації.

У цілому підвищення професійної компетентності та кар'єрного росту державних службовців за допомогою формування мотивації відіграють значну роль у системі державного управління, стимулюють до ініціативної та сумлінної праці державних службовців, що призводить до покращення суспільних відносин у державі [68].

Н.Г. Іванова у своїх роботах розглядала поняття, зміст та функції мотивації до професійної діяльності фахівців. На її думку, мотивація – це багатофункціональна детермінанта окремих дій та поведінки особистості, але, насамперед, такою, що спонукає та регулює діяльність.

Вона виділили основні функції роботи мотивації (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Функції мотивації

№ П/п	Назва	Характеристика
1.	Спонукальна	Актуалізує наміри особистості виконувати конкретний вид діяльності та активізує певну. Поведінку щодо її реалізації.
2.	Організаційна	Визначає можливі способи дій за- Для реалізації актуальних мотивів та досягнення відповідних професійних цілей.
3.	Регуляторна	Зумовлює необхідну поведінку, активізує та спрямовує певні дії, необхідні для задоволення потреб й реалізації актуальних мотивів.
4.	Корегувальна	Забезпечує оптимальність дій та, За потреби, їх зміну, залежно від рівня значущості актуального для фахівця мотиву.

Формування та виникнення мотивації зумовлено чинниками особливостей професійної діяльності окремо взятого фахівця. Зміна мотивів може нести за собою посилення чи послаблення результативності фахівця.

Особистісна мотивація до професійної діяльності відображає складну ієрархічну модель мотивів та процес формування ціннісних чинників та орієнтацій, які зумовлюють та пояснюють її поведінку, спрямовують на сумлінне виконання професійних дій та функціональних обов'язків.

Професійне становлення з точки зору мотиваційної складової має специфічні характеристики, які спричинені характером виникнення діяльності, тобто мотивація, як посилюючий фактор, зростання значення мотиваційного компонента та розвиток мотивації в процесі нейтралізації чинників.

Становлення мотивації спеціаліста до професійної діяльності формується під впливом певних психологічних чинників та умов діяльності[25].

Таким чином, самоефективність та мотиваційний компонент виступають головними чинниками формування професійного становлення сучасного фахівця.

Самоефективність ґрунтується на оцінці власної ефективності щодо виконуваної діяльності та почутті власної компетентності. Має суттєвий вплив на емоційні, мотиваційні, поведінкові компоненти, які перешкоджають або сприяють успішності власної діяльності.

Мотивацією вважається процес свідомого вибору фахівця того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом стимулів та мотивів. Формування та виникнення мотивації зумовлено чинниками особливостей професійної діяльності фахівця. Зміна мотивів може зумовлювати посилення чи послаблення результативності та самоефективності фахівця.

РОЗДІЛ 2

ФЕНОМЕН «АКМЕ» КРИЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

2.1. Основні характеристики феномену «Акме»

Соціально-економічні зміни та духовне відродження України вимагають організацію безперервного розвитку різних аспектів особистості. Безперечно, ця функція покладена на систему освіти. Для того, щоб здійснювати підготовку, перепідготовку кадрів, підвищувати їх кваліфікацію необхідна психологічна та педагогічна база. Для ефективного вирішення цієї проблеми в тандем вступила психологія та акмеологія, яка займається вивченням людини в системі наук.

Акмеологія – це наука, яка займається дослідженням інтеграції закономірностей творчості та досягнення людиною вершин у професійній діяльності.

У 1928 році М. С. Рибниковим було вперше введено у науковообіг термін «акмеологія». Тоді вона трактувалася як наука про розвиток дорослих (зрілих) людей. З того часу багато змінилося і акмеологія почала займатися дослідженням пікових досягнень особистості у професійній діяльності.

Вивченням основних характеристик феномену «акме» за останні 10 років займалися Т. Г. Дерєка [27], О. В. Татушко [66], С. О. Архіпова [2], І. М. Тищенко [64], С. С. Калаур [37], Д. Г. Осипов [74] та ін.

Т. Г. Дерєка займається дослідженням визначення та характеристики як науки [27]. Вона вивчає етапи становлення та розвитку акмеології з початку її виникнення до сьогодення і виділяє 5 масштабних етапів, які проходила акмеологія у процесі свого становлення на теренах України (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Етапи розвитку акмеології за Т. Дерека

№ п\п	Назва етапу	Термін дії	Характеристика
1.	Фундаментальний	1928-1950 р.р.	Науковців цікавили різноманітні аспекти життєвого шляху людини, проте найпродуктивніший період дорослості залишався не вивченим. М. О. Рибніков у 1928р. запропонував термін «акмеологія» для визначення особливого розділу вікової психології – «психології дорослості або зрілості».
2.	Синергетично-технологічний	1951-1966 р.р.	Характеризується визначенням Закономірностей та методів досягнення людиною досконалості. Акцентуючи увагу на вивченні віку та фаз життя людини як індивідуальної особистості, класифікувавши їх у такій послідовності: педологія, ювенологія, акмеологія, геронтологія.
3.	Професійно-прикладний	1967-1984 р.р.	Характеризується визначенням методів дослідження професійного середовища, системи підвищення кваліфікації, досягнення фахівцем професійної майстерності.
4.	Академічно-науковий	1985-липень 1991р.р.	Відбувається організаційно-методологічний етап створення акмеологічної теорії: 15 липня 1991 р. акмеологія була зареєстрована в Державному комітеті з науки і техніки СРСР як нова галузь знань в системі наук про людину. Н. В. Кузьміна започаткувала створення школи, що досліджувала фундаментальну проблему – розвиток здібностей людини та їх вплив на продуктивну діяльність.

Продовження табл. 2.8

№ п\п	Назва етапу	Термін дії	Характеристика
5.	Креативно-інтегрований	З серпня 1991-до сьогодні	Одним з основних завдань розвитку акмеологічної науки в Україні є створення Єдиної акмеологічної освітньої системи. Сучасний стан розвитку акмеологічних досліджень пов'язаний з філософським осмисленням як розвитку окремої особистості, так і суспільства в цілому. На сучасному етапі акмеологію розглядають як сферу наукових знань у системі наук про людину, що виявляє закономірності, фактори та умови самореалізації творчого потенціалу особистості на шляху до вищих досягнень діяльності як професійної, так і непрофесійної, а також закономірності, фактори та умови прогресивного розвитку соціальних спільнот.

О. В. Татушко також займається вивченням проблем в області акмеології, у своїй статті «Професійна діяльність і акмеологія: історико-педагогічні аспекти» приділила увагу дослідженню новій інтерактивній науці – акмеології, яка займається вивченням досягнень особистістю професійних вершин.

Вона проаналізувала історико-педагогічні основи акмеології як системно-педагогічного новоутворення та зробила висновки, що у теперішній час акмеологія має значні здобутки в педагогічному плані. Її головне завдання полягає у розробленні тактики та стратегії практичного переходу індивіда, який виконує професійну діяльність на більш високий рівень [66].

Черкаська дослідниця С. Архипова займається вивченням акмеологічних засад професійної підготовки соціальних працівників. В ході дослідження вона

зробила висновок, що спеціалістам необхідно освоювати цілісні продуктивні моделі діяльності, які дають можливість індивіду оволодіти технологіями конструювання власної діяльності та аналізом ситуацій, пов'язаних з професійною діяльністю. Тільки ефективні технології забезпечать продуктивний та швидкий шлях до самовдосконалення та досягнення вершин професіоналізму [2].

І. М. Тищенко у своїх працях розглядає акмеологічний підхід до професійної самореалізації особистості зрілого віку [64]. Вона перед собою ставить завдання використання комплексного підходу для поняття професійної самореалізації за допомогою акмеологічних досліджень. Вона трактує акме як єдиний творчий акт, який направлений на досягнення та виконання самих тяжких життєвих ситуацій та завдань, як вершину життєвого розвитку особистості.

Також вона рекомендує у процесі побудови концептуальної акмеологічної моделі професійного самовизначення користуватися такими принципами:

- а) особистісна зрілість;
- б) комплексність;
- в) акмеологічна рефлексивність;
- г) системна функціональність;
- д) орієнтація на досягнення вершини.

Професор та доктор педагогічних наук С. С. Калаур також внесла значний внесок у вивчення акмеологічної науки. Вона провела велике дослідження потенціалу у професійній підготовці спеціалістів: практичні та методологічні аспекти і прийшла до висновку, що соціокультурна професійна діяльність має чотири рівні формування. Ціннісно-світоглядний, когнітивний, перцептивно-ефективний та діяльнісно-поведінковий рівні [37].

Д. Г. Осипов вивчає професійні інтереси публічних службовців з позиції акмеологічного підходу [74].

У результаті свого дослідження дослідник прийшов висновку, що критеріями оцінки професійної діяльності акмеорієнтованого процесу є сенси,

цінності та нові професійні інтереси. Це новоутворення, які типи професійного образу світу визначають з точки зору ієрархії.

Критерії формування професійних інтересів, з точки зору акмеології, виступають прагнення до професійного самовдосконалення, спілкування, свідомість, громадянська зрілість, поведінка, спрямованість ідентифікаційного процесу, професійна компетентність, професійна адаптація та професіоналізм в цілому.

Основними напрямками, на думку науковця, на основі акмеологічного підходу є оцінка та формування таких інтересів до професії у публічних службовців: нормативно-правовий вплив на публічну службу та напрям формування, що забезпечує професійну діяльність публічних службовців.

Феномен «акме» можна описати через призму дорослішання індивіда. Спочатку немовля, дитинство, юність – це етапи, які готують фізично здорову людину, законослухняного громадянина, надійного сім'янина, умілого батька, справжнього професіонала. Тобто етап дорослості виступає вершиною в його розвитку. Після цього етапу онтогенезу настає старість, тобто уповільнення активних функцій організму, зменшення активності, скорочення об'єму виконання професійної праці.

Феномен «акме» можна розуміти як весь цикл дорослості особистості, характерними рисами якого є суб'єктивна зрілість, особистісна та фізична. Проте поняття «акме» можна використовувати і в менш масштабному сенсі, тоді коли йдеться про самий кращий здійснений вчинок, який наповнений соціальним та суспільним значенням, та який приніс людині найкращий фізичний, психологічний чи професійний результат. Коли необхідно підкреслити значення самої людини у власному житті та розвитку, то теж можна вживати по відношенню до людини термін «акме». Тоді термін набуває значення піку, якого людина досягнула у своєму житті.

«Акме» в професійному значенні має назву «професійне акме». В такому вираженні поняття означає психічний стан, який є вищим рівнем для даної особистості в його професійному розвитку, який є на даному етапі розвитку. Коли людина досягає вершини, піку, оптимуму, кульмінації у своїй професії, то можна говорити, що ця людина досягла найвищої точки у своєму професійному розвитку.

Професійне акме на початкових рівнях починає виникати на границях професійної компетентності. Далі можна досягнути вищих рівнів професійного акме, які виведуть індивіда на рівень професійної творчості. Це найвища ступінь професіоналізму, коли людина на практиці, базуючись на своєму досвіді, винаходить нові творчі підходи та розвиває свої професійні навички на творчому рівні.

Головними засобами для оцінки і стимулювання професіональних акме є акмеограма та професіограма.

Акмеограмою називають систему акмеологічних умов, вимог та факторів, які сприяють розвитку професіоналізму конкретних суб'єктів праці. Акмеограма вимагає дуже кропіткої індивідуальної роботи. Вона виступає головним методом оцінювання особистісного професійного розвитку. У загальному, акмеограма - це індивідуальний зріз резервів у суб'єкта, перспектив, оцінки його потенційних можливостей. Акмеограма виступає засобом самооцінювання професійного розвитку. Її розробка здійснюється по за типовою методичною схемою.

Професіограма – це документ, в якому фіксуються необхідні вимоги щодо професіональної діяльності і до особистості фахівця, які необхідні для досягнення людиною високого професійного рівня. В професіограмі зазначаються необхідні професійні завдання, прийоми і технології, засоби, результати праці, а також бажані якості особистості працівника.

Існують зовнішні та внутрішні умови досягнення професіонального акме.

Характеристика зовнішніх умов:

- а) акмеологічно насичене та сприятливе середовище, яке підштовхує людину до розкриття його справжніх професійних можливостей;
- б) наявність акме-подій, які можуть стати поштовхом до кульмінації і піків у професіональному розвитку.

Характеристика внутрішніх умов:

- а) активна професійна поведінка людини;
- б) побудова свого професійного шляху;
- в) прагнення людини до досягнення свого максимального професійного рівня;
- г) мотивація до самореалізації;
- д) високий рівень вимог до самого себе;
- е) здатність активізувати всі професійні якості, які є в особистості;
- ж) здатність до відновлення втрачених сил після великих і виснажливих справ;
- з) прагнення до примноження та збереження своїх досягнень.

Людина може цілеспрямовано йти до професійного акме шляхом роботи над рівнем професійного спілкування та професійної діяльності, що призведе до зрілості професійної діяльності. Показники зрілості діяльності, спілкування і рівня компетентності фахівця можуть виступати критеріями видів і форм професіональних акме, які притаманні особистості.

Існують показники за допомогою яких можна оцінити ефективність професійної діяльності: результативні, процесуальні, професійні комунікативні показники та оцінка зрілості фахівця.

Отже, основні характеристики та умови формування феномену «Акме» формують суть такої дисципліни, як «акмеологія». Адже даний феномен відображає її фундаментальне значення.

Феномен «акме» можна розуміти як весь цикл дорослості особистості, характерними рисами якого є суб'єктивна зрілість, особистісна та фізична. Проте поняття «акме» можна використовувати і в менш масштабному сенсі, тоді коли йдеться про самий кращий здійснений вчинок, який наповнений соціальним та суспільним значенням, та який приніс людині найкращий фізичний, психологічний чи професійний результат. Коли необхідно підкреслити значення самої людини у власному житті та розвитку, то теж можна вживати по відношенню до людини термін «акме». Тоді термін набуває значення піку, якого людина досягнула у своєму житті.

2.2. Акмеологічний підхід щодо вивчення особистості службовця

Пошук себе та шляхів самореалізації, розкриття власного потенціалу завжди були актуальними питаннями у процесі професійної реалізації людини. Основною проблемою самореалізації у професії службовця є знаходження актуальних концепцій та підходів до вирішення компетентних управлінських завдань. Для пошуку вирішення цих проблем ще стародавні філософи звертались до науки акмеології [21].

У попередньому підрозділі ми вже визначили значення поняття феномену «акме» і знаємо, що «бути в акме» це означає, що людина знаходиться на вершині свого розвитку.

Науковці виділяють творчий підхід до виконання професійної діяльності головною здатністю на шляху до самореалізації та досягнення найвищих професійних вершин. Домінантні якості, які сприяють процесу самореалізації:

- а) самоуправління;
- б) саморегуляція;
- в) комунікативність;
- г) самовизначення;

- д) самоствердження;
- е) самовираження;
- ж) творча діяльність.

Вивченням розвитку теорії життєвого шляху, у свій час, займався С. Л. Рубінштейн. Він пропонував сприймати особистість як головного активного суб'єкта свого життя. Ним було обґрунтовано розуміння ролі особистості як активної діяльної сили, суб'єкта, що творить своє життя. Його наступниками у пошуках відповідей на питання пошуку життєвого шляху були К. А. Абульханова-Славська, А. В. Брушлінський та ін.

Здатність творчо підходити до вирішення професійних завдань є основною якістю успішної професійної діяльності будь якого фахівця, в тому числі службовця. Творча активна позиція сприяє активному професійному росту, розвитку та підвищенню компетентності працівника, отриманню досвіду відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях, гармонізації міжособистісних відносин в колективі. Також творчість розвиває здібності до інноваційного мислення і творчості, до вироблення нових стратегій та моделей професійної діяльності та навичок конструктивного спілкування.

Робота службовцем вимагає від особистості досягнення балансу особистісної та професійної компетентності, тому що службовці виконують велику соціальну роль та несуть соціальну відповідальність.

Проведемо порівняльний аналіз особистісної та професійної компетентності.

Особистісна компетентність: відповідальність за себе, самоаналіз і самооцінка, терпимість і толерантність, розвиток особистісних цінностей, готовність вчитися і розвиватися, самомотивація та власна ініціатива, готовність діяти і досягати мети, подолання стресів і страхів, відкритість до інновацій і творчості у професійній діяльності, уміння вирішувати проблеми.

Професійна компетентність: соціальна відповідальність, готовність до конструктивного діалогу, здатність до роботи в команді, уміння вирішувати

конфлікти, професійні знання та компетентність в управлінні, уміння творчої співпраці, уміння приймати управлінські рішення, громадянська сміливість, уміння аналізувати, моделювати, проектувати і бачити перспективу, уміння досягати домовленостей.

Найбільшим недоліком у професійній діяльності службовців, на думку соціологів, є саме відсутність у фахівців здатності та готовності до постійного самовдосконалення та саморозвитку. Слабка здатність до професійно-особистісного зростання спричиняє у працівників неминучі наслідки у вигляді професійного вигорання, демотивації до виконання безпосередніх функцій та обов'язків, перетворює ділове професійне життя на рутину, яка перестає приносити задоволення [35].

Дослідженням акмеологічного підходу до вивчення особистості службовця займаються українські сучасні дослідники, такі як: О. М. Моренко [61], Д. Г. Осипов [73], М. С. Бранецька [15], Ю. С. Кайданович [49] та ін.

На думку аспіранта кафедри педагогіки і педагогічної майстерності, О. М. Моренко, який займається дослідженням акмеологічного підходу як основи особистісно-професійного самовдосконалення майбутнього фахівця, діяльність є показником рівня «акме».

Дослідник провів дослідження формування професіоналізму у процесі підготовки фахівця у вищому навчальному закладі з позиції акмеологічного підходу, та виявив, що перспективність акмеологічного підходу до формування професіоналізму випускника вищої школи полягає в орієнтації індивіда на безперервний саморозвиток самовдосконалення, які і приведуть спеціаліста до вершини професійного розвитку - «акме».

У попередньому підрозділі ми вже описували вклад Дмитра Осипова у вивчення даної проблеми. Але окрім того, він ще є автором стаття про двофакторну модель формування професійних інтересів публічних службовців.

Він на основі виявлення потреб розвитку української публічної служби, вивчав сучасні акмеологічні теоретико-практичні дослідження та запропонував нову модель формування професійних інтересів службовців [73].

Суть моделі полягає у складному поєднанні процесів, основними з яких є:

- а) процес формування інтересів особистості як публічного службовця;
- б) процес формування інтересів, професійних інтересів з боку батьків, сім'ї, закладів освіти;
- в) процес формування професійних інтересів з боку друзів, родичів, товаришів, знайомих, колег, а згодом, коли колегами стають публічні службовці, – з боку кадрів публічної служби;
- г) процес формування професійних інтересів як публічного службовця з боку населення в громадській думці.

Марина Бранецька є автором роботи «Інтенсифікація професійно-орієнтованого навчання іноземної мови державних службовців (акмеологічний підхід)» [15]. На сьогоднішній день економіка Української держави тісно пов'язана з багатьма країнами ЄС. Цей факт вимагає від службовців професійності не тільки в рамках творчого підходу до діяльності, а й вміння комунікувати з партнерами, що наблизить професіонала до досягнення вершини професіоналізму, до «акме». У зв'язку з цим знання та вміння вправно говорити іноземною мовою стає обов'язковою умовою формування та розвитку професійної особистості.

Ю. С. Кайданович, аспірант кафедри управління освітою, займається дослідженням формування управлінської культури державного службовця в галузі освіти. Розглядає основні чинники впливу на формування управлінської культури державного службовця [49].

У ході дослідження науковець прийшов до висновку, що основними формотворчими чинниками культури управління є толерантність, прагнення організувати ефективні стосунки в колективі, здатність до саморозвитку.

Ю. С. Кайданович стверджує, що якщо особистість позитивно ставиться до своєї професійної діяльності, то з її особистісним розвитком зростає і професійний також. Гуманізація освіти, підтримка особистісного та професійного розвитку є обов'язковою в процесі підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та навчанням протягом усього життя.

Таким чином, важливим є позитивне ставлення до професійної діяльності. Адже, чим складніші та важливіші обов'язки та функції бере на себе людина, тим швидше закінчується її енергетичний запас. Цьому сприяє брак часу на особисте життя, велика матеріальна відповідальність, проблеми, які вимагають швидких рішень.

С. О. Гайдученко, доцент кафедри управління проектами також займається вивченням формування та розвитку організаційної культури державних службовців в рамках акмеологічного підходу.

Вона вважає, що уся сукупність державних і соціальних інститутів сприяють формуванню та розвитку організаційної культури у сучасних державних службовців. А також сукупність умов та факторів, що впливають на цей процес, мають являти собою єдину систему. Без цієї умови, на її думку, ефективне формування службової системи стає не можливим та неефективним. Виконання цієї надскладної задачі сприятиме професіоналізації колективів органів державної влади, розкриттю та розвитку творчого потенціалу кожного службовця і його продуктивній самореалізації у професійній діяльності.

Акмеологічний підхід до формування та ефективного розвитку організаційної культури сучасних державних службовців сприяє розширенню можливостей її впливу на досягнення високого результату державної установи чи організації та пошуку механізмів її ефективної реалізації.

Творча самореалізація індивіда, державного службовця у тому числі, можлива за умови наявності у якості підґрунтя правової бази, яка ведеться на певних засадах у вигляді принципів.

Основні засади творчої самореалізації визначаються законодавчо-нормативними актами - законами, кодексами, іншими актами. На визначених ними принципах ґрунтується робота, спрямована на саморозвиток та створення умов для самореалізації особистості державного службовця.

Це складна ієрархічна структура, яка ґрунтується на економіці, психології, акмеології, соціології, юриспруденції. Кожна наука має свої функції. Особливість роботи службовця полягає в збалансованому об'єднанні всіх якостей, вмінь, навиків та практичного досвіду в одній особистості.

Через те, що індивід не може цього зробити в силу різних факторів: особистісних чи професійних, може відбуватися падіння індивідуальності, угасання його професійного запалу та зниження мотиваційної поведінки, що призводить врешті решт до професійного вигорання.

Ще гірше, коли, навпаки, людина досягає певного середнього чи навіть низького рівня професіоналізму і залишається на ньому довгий проміжок часу, ніяк не намагаючись підвищувати рівень кваліфікації. При цьому приймає важливі соціальні рішення, веде перемовини, спілкується з партнерами, підписує договори державного значення. Така безвідповідальна поведінка індивіда може нанести велику шкоду державі.

Отже, вивчення особистості службовця в рамках вивчення акмеологічного підходу показало, що уся сукупність державних та соціальних інститутів сприяють формуванню та розвитку організаційної культури у сучасних службовців.

Перспективність акмеологічного підходу до формування професіоналізму службовця полягає в орієнтації індивіда на безперервний саморозвиток самовдосконалення, які і приведуть спеціаліста до вершини професійного розвитку - «акме».

2.3. Психологічні особливості акме-подій та їх значення у процесі професійного становлення службовця

Дослідженню впливу акмеології на професійний розвиток особистості присвячено багато праць. До сьогоднішнього дня це питання є відкритим та актуальним. Звісно, будь-яка подія, яка залишає яскравий відбиток у нашій свідомості певним чином відображається на розвитку нашого життєвого шляху.

Проте у кожної людини цей процес індивідуальний та неповторний, у зв'язку з цим з'явилося багато досліджень проблеми психологічного значення акмеології у процесі професійного розвитку особистості.

Вивченням даної теми займалися як вітчизняні, так і зарубіжні науковці.

Серед зарубіжних видатних авторів відмітимо праці С. Л. Рубінштейна, Г. У. Олпорта, Г. В. Томе, Е. Х. Еріксон, Ш. М. Бюлер.

Серед українських сучасних авторів дослідженням проблеми займалися І. В. Булига[4], Г. К. Улунова[68], В. М. Ямницький[80].

Інна Булига вивчала психологічні особливості акмеологічних здобутків зрілої особистості. Вона займалася вивченням визначення сутності акмеологічних особливостей формування зрілої особистості, розвитку та становлення акменашарувань, чинників прояву професійної самореалізації індивідуальності [4].

За рівневою теорією, великого значення у формуванні акмеологічних якостей набуває оточуюче середовище, в якому особистість реалізується як індивідуальність (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Рівні життєдіяльності реалізації особистості за І. В. Булигою

№ п/п	Назва	Характеристика
1.	Екстеріорний	Це простір професійної діяльності на рівні суспільства,

Продовження таблиці 2.9

№ п/п	Назва	Характеристика
	рівень життєдіяльності	де людині надаються визначені ролі, позиції, функції, статуси в основному у зв'язку з вертикальною професійно-посадовою градацією.
2.	Інтер'юрий рівень життєзабезпечення	Простір неформальних відносин і зв'язків людини. На сьогоднішній день джерелом динаміки в суспільстві служить інтер'юрий рівень – рівень «ми». Він має суттєву перевагу над суспільним чи особистісним.
3.	Інтер'юрий рівень життєдіяльності	Рівень «я», тобто рівень внутрішнього і духовного світу особистості, її індивідуальної культури. Цей рівень породжує основні вектори та способи розвитку особистості у всіх сферах життєдіяльності.

Коли людина перебуває на етапі дорослості, у неї посилюється соціальний розвиток та інтеграція її в інші сфери соціальної діяльності. При цьому процес особистісного розвитку залежить від ступеня продуктивності самої людини тарівня соціальної активності.

Психологічні характеристики: суб'єктно-діяльнісні, особистісні та індивідні потрібно вдосконалювати та покращувати їх протягом всього життя. Ступінь і, водночас, вершина зрілості не буває статичною величиною і постійно змінюється в залежності від стану людини, його фізичного та психологічного самопочуття [4].

Ганна Улунова вивчала психологію розвитку культури професійного спілкування державних службовців у системі безперервної освіти. Визначила психологічне значення комунікаційного аспекту у професійні діяльності службовців. Вона визначила, що діяльнісно-акмеологічний підхід виступає

основою концепції розвитку культури професійного спілкування державних службовців. Психологічними умовами розвитку культури професійного спілкування державних службовців є сформованість професійно-значущих якостей суб'єкта спілкування, опанування системи знань із теорії професійного спілкування, інтеграція системи знань у практику професійного спілкування [68].

Доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології та психотерапії В. М. Ямницький займався дослідженням життєвих перспектив акме-періоду особистості в контексті психології життєтворчості.

Він окреслив напрями та особливості життєвих перспектив акме-періоду особистості з позицій концепції розвитку життєтворчої активності. Однією з проблем, які вирішує психологія життєвого шляху особистості є життєві перспективи індивіда. Психологічна наука трактує феномен життєвої перспективи як певне психічне утворення, динамічний образ бажаного майбутнього життя, при тому, що індивід буде постійно розвиватися, досягати цілей та перспектив [66] .

Психологічна готовність до формування життєвих перспектив значною мірою визначається когнітивними процесами самосвідомості та пов'язана з механізмами рефлексії, процесами самовизначення, самопізнання, життєтворчості людини. Центральною найближчою до акмеології дисципліною, яка вивчає людину є психологічна наука. Дослідження загальної психології часто допомагають у пошуках відповідей акмеологічних фундаментальних питань.

Проте, безпосереднє значення набувають психологічні дисципліни, які характеризують психічні можливості людини для розробки акмеологічної проблематики професійної майстерності людини. З цієї точки зору основними для акмеологічних досліджень є диференційна, педагогічна, вікова, соціальна, психологія праці, психологія творчості та психологія обдарованості.

Творчий підхід, який виділяють вчені, як найважливіший у процесі професійного розвитку, також тісно пов'язаний з психологією творчості. Вона

займається дослідженням процесу протікання акту творчості як суб'єктивного акту індивіда [80].

Події, які несуть акмеологічне забарвлення (позитивно-пікові, кульмінаційні, вершинні) у процесі професійного становлення службовців відіграють важливу роль у їхньому житті. Професійне становлення та розвиток відбуваються не одразу, для цього потрібен час (у попередньому розділі ми вже описували етапи професійного становлення).

Для того, щоб досягнути вершини свого професійного розвитку потрібно багато над собою працювати та удосконалювати свої вміння та якості. Позитивно-забарвлені події (це можуть бути перемоги, пов'язані з професійною діяльністю, просування по кар'єрних сходах, успішне завершення важливих проектів, успішний підсумок підвищення кваліфікації і т.д.), спрямовують людину рухатися вперед і не бачити перешкод.

Окрім цього, велике значення має мотивація та мотив, який рухає вперед професіонала. Професійне становлення завжди супроводжується надмірним емоційним навантаженням, стресами, внутрішніми конфліктами, перевтомою. Мотивація служить захисним механізмом людини в подоланні впливу несприятливих чинників.

Для того, щоб перебуваючи на посаді службовця, досягати вершин професіоналізму необхідно розвивати логічне мислення, пам'ять, творчий підхід до виконання професійних обов'язків, комунікативні здібності.

Отже, вивчаючи психологічні особливості акме-подій та їх значення у процесі професійного становлення службовця ми прийшли до висновку, що психологічні особливості до формування життєвих перспектив значною мірою визначається когнітивними процесами самосвідомості та пов'язана з механізмами рефлексії, процесами самовизначення, самопізнання, життєтворчості людини.

Події, які несуть акмеологічне забарвлення (позитивно-пікові, кульмінаційні, вершинні) у процесі професійного становлення службовців відіграють важливу

роль у їхньому професійному житті. Вони створюють сприятливе і емоційно-насичене професійне середовище, яке спонукає людину до розкриття справжніх професійних можливостей службовця, а також «акме-події» можуть стати поштовхом до кульмінацій в процесі його професійного становлення.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СЛУЖБОВЦІВ ЗА НАСЛІДКАМИ АКМЕ-ПОДІЙ

3.1. Методика дослідження самоефективності соціально-професійного становлення службовців

У дослідженні взяли участь 102 службовці у сфері освіти – педагоги вищих навчальних закладів та школи, з них 50 викладачів ЗВО та 52 шкільних учителів, віком від тридцяти одного до п'ятдесяти семи років, основна група досліджуваних припадає на вік від сорока до п'ятдесяти п'яти років.

Соціально-професійне становлення педагогів ми досліджували за допомогою діагностичної методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Самоефективність – один із провідних чинників формування професійного становлення. У зв'язку з цим, для дослідження соціально-професійного становлення службовців-педагогів було обрано методику «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема».

Дану методику використовують для дослідження переконань, впевненості особистості у її організаційних здібностях здійснювати свою діяльність, яка потрібна їй для досягнення певної цілі, для дослідження самоефективності.

Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, поведінкових та соціальних компонентів, для здійснення найкращої стратегії в різноманітних професійних ситуаціях.

Респондентам було запропоновано 10 тверджень, які досліджуваному пропонувалося співвіднести з рівнем ефективності власної діяльності, та варіанти відповідей на них: «Абсолютно не вірно», «Скоріш не вірно», «Скоріш вірно»,

«Абсолютно не вірно», напроти обраної відповіді досліджувані мали поставити знак «+».

Позначення досліджуваним відповіді «Абсолютно невірно» дає 1 бал. Відповідь «Скоріш невірно» - 2 бали. Відповідь «скоріш вірно» дає 3 бали, та відповідь «абсолютно вірно» дає 4 бали.

Отримавши загальний результат, було складено всі бали разом за всіма твердженнями. Далі провели інтерпретацію результатів дослідження за шкалою самоефективності таким чином: 36-40 балів – висока самоефективність; 30-35 балів – вища за середню; 25-29 балів – середня; 20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька самоефективність та провели аналіз отриманих результатів результати.

Дані, які ми отримали відобразимо у вигляді таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Рівень самоефективності досліджуваних

№ з\п	Рівень самоефективності	Вчителі Школи	Викладач і ЗВО	Кількість досліджуваних	Відсоток (%)
1	Висока самоефективність	6	4	11	10,7
2	Вища за середню ефективність	7	17	24	23,5
3	Середня ефективність	35	20	55	53,9
4	Нижча за середню ефективність	8	9	17	16,6
5	Низька ефективність	1	4	5	4,9
Всього		52	50	102	100

Згідно отриманих даних можна зробити висновок, що самоефективність педагогів знаходиться на середньому рівні (53,9%). Високу професійну самоефективність діагностовано лише у 10,7% респондентів, а низьку у 4,9%.

Отримані результати говорять про те, що самоефективність, як складова соціально-професійного становлення має середній рівень: досліджувані мають сумніви у власній компетентності, самоповазі, недостатній практичний досвід, страх до змін. Дані критерії підлягають корекційній роботі щодо їх покращення. Недостатній рівень розвитку самоефективності може призвести до передчасного професійного вигорання та втраті емоційного значення професійної діяльності.

3.2. Методика дослідження мотивації соціально-професійного становлення службовців

Мотиваційний компонент, як чинник соціально-професійного становлення службовців ми досліджували за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)».

Методика направлена на діагностичне дослідження мотивації відносно професійної діяльності. В результаті дослідження отримуємо дані щодо зовнішньої та внутрішньої мотивації.

Однією з обов'язкових умов формування внутрішньої мотивації є те, що професійна діяльність сама по собі подобається досліджувана та приносить задоволення.

Для формування зовнішньої мотивації в основі професійної діяльності є прагнення до задоволення потреб, які є зовнішніми відносно самої діяльності (зарплата, соціальне значення і т.д.). Зовнішні мотиви бувають зовнішніми негативними та зовнішні позитивні, другі мають більшу ефективність та бажаність. У бланку методики респонденти дали оцінку сімом мотивам, від одного

до п'яти, де один-найменш значима, п'ять – найбільш значима, в залежності від їх значущості для себе.

В результаті аналізу зібраних даних ми отримали показники ВМ (внутрішньої мотивації), ЗПМ (зовнішньої позитивної мотивації) та ЗНМ (зовнішньої негативної мотивації).

На підставі отриманих результатів визначаємо мотиваційний комплекс особистості. Він являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

Загальні дані відобразили у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

Мотиваційний комплекс

№ п/п	Тип сполучення	Характеристика	Виявлено у досліджених (%)
1.	ВМ > ЗПМ > ЗНМ	Найкращий мотиваційний комплекс	34%
2.	ВМ = ЗПМ > ЗНМ	Оптимальний мотиваційний комплекс	29%
3.	ЗНМ > ЗПМ > ВМ	Найгірший мотиваційний комплекс	37%

Таким чином, ми отримали дані і дізналися, що у досліджуваних переважає найгірший мотиваційний комплекс (37%), це говорить про те, що зовнішня негативна мотивація більша, ніж зовнішня позитивна та внутрішня мотивація.

Можливо це пов'язано з сьогоденною епідеміологічною ситуацією в світі, що внесла суттєві зміни в увесь педагогічний процес, замінивши викладання у закладі на дистанційне навчання.

Проте, якщо розглядати комплекси, де внутрішня мотивація більша чи рівна зовнішній позитивній та зовнішній негативній, то отримані результати навіть

переважають найгірший мотиваційний комплекс. Тобто, більшість учасників педагогічного складу даної вибірки все ж добре замотивовані на високий професійний результат, та виконують свої професійні обов'язки з задоволенням.

Також при інтерпретації результатів ми врахували ступінь вираженості одного компонента відносно іншого і виявили, що самоефективність має значиму співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості, визначивши коефіцієнт кореляції Пірсона, було виявлено позитивний значущий зв'язок, $r = 0,409$ між двома перемінними.

Тобто, професійна самоефективність тим вища, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Отже, за даними дослідження мотиваційного компоненту ми отримали результати, які свідчать проте, що досліджувані, в більшій мірі, мотивовані на досягнення успіху та намагаються йти до своєї мети. Якщо досліджувані будуть продовжувати самомотивуватися, то це дасть позитивні результати щодо їхнього професійного розвитку.

3.3. Методика дослідження акмеологічного аспекту соціально-професійного становлення службовців

Для дослідження акмеологічного простору професійного становлення службовців респондентам запропонували взяти участь у в, в якому вони мали відповісти на відкриті та закриті запитання щодо їхнього віку, професії.

За умовами вільного прикладного експерименту, досліджені мали відповісти питання для виявлення змісту «акме-подій» в процесі формування професійного становлення. Якщо в їхньому житті вони були, то в бланкі вони коротко описували їх зміст.

Таким чином, вивчення проблеми професійного становлення за наслідками акме-подій, вперше проводилося на основівільного прикладного експерименту. В цьому полягає новизна проведеного дослідження. В результаті роботи ми отримали набір подій, які виникали на різних етапах професійного становлення, проте неминуче вели до професійного росту.

Досліджуваним було поставлено питання для виявлення змісту «акме-подій» у процесі формування професійного становлення. Якщо в їхньому житті були «акме-події», то вони відповідали «так», якщо не було, відповідали «ні». Далі потрібно було коротко назвати цю подію чи те, з чим вона пов'язана.

Важливою умовою було те, що подія має бути значуща для особистості та мати зв'язок з професійною діяльністю.

Результати щодо виявлення «акме-подій» у професійній діяльності представимо у вигляді таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

Наявність «акме-подій»

№ з/п	Акме-події	Кількість осіб	З них вчителі	З них викладачі	Відсоток (%)
1	Були	66	24	42	63,5
2	Не було	38	12	26	36,5

Згідно отриманим даним ми можемо сказати, що більшість досліджуваних, а саме 63,5% вважають, що в їхньому житті були події, які передували стрибку професійного росту: з них 24 шкільних учителя та 42 викладачів ЗВО, 38% досліджуваних відповіли, що таких подій не було: з них 12 учителів та 26 викладачів.

Отримані дані дозволяють нам зробити висновок, що більша частина педагогів усвідомлюють і пов'язують свій професійний розвиток зі значущими, для них, подіями, проте у викладачів це усвідомлення виражене в більшій мірі.

Окрім цього, досліджувані називали «акме-події», які вони якимось чином пов'язують зі своїм професійним становленням та розвитком. За допомогою якісного аналізу, було зібрано 34 події, які різні за формулюванням, але подібні за змістом, та об'єднали їх у групи. Всього було нараховано 19 різних груп «акме-подій».

З результатів дослідження стало зрозумілим, що «акме-події» педагогів можуть бути різними за психологічним значенням та мають свої особливості утворення в залежності від особистісних якостей. Існує багато факторів, які сприяють професійному становленню та розвитку, так як приведено у приклад велика кількість подій.

Результати щодо змісту акме-подій у професійній діяльності представимо у вигляді таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Зміст акме-подій досліджуваних

№ з/п	Назва «акме-події»	У викладачів	У вчителів	Не було «акме-подій»	Всього
1.	Отримання наукового ступеня	80%	77%	68%	76%
2.	Отримання диплому	64%	49%	55%	54%
3.	Розробка нового методу роботи	44%	53%	18%	43%
4.	Відвідування тренінгу підвищення професійної кваліфікації	44%	23%	23%	29%
5.	Участь у конференціях	32%	23%	14%	23%
6.	Успіх в особистому житті	32%	11%	23%	19%
7.	Здобуття першого практичного досвіду	24%	43%	14%	30%

Продовження таблиці 3.13

№ з\п	Назва «акме-події»	У викладачів	У вчителів	Не було «акме-подій»	Всього
8.	Самостійна реалізація певних методів роботи	24%	13%	5%	14%
9.	Прийняття рішення про впровадження в практику творчого підходу	20%	13%	5%	13%
10.	Прийняття рішення про зміну робочого місця	20%	11%	0%	11%
11.	Підняття по кар'єрних сходах	16%	21%	18%	19%
12.	Проходження стажування	16%	19%	14%	17%
13.	Прийняття участі у творчих майстер-класах	16%	9%	9%	11%
14.	Власна популяризація	12%	4%	5%	6%
15.	Супервізія	12%	4%	5%	6%
16.	Матеріальна мотивація	12%	4%	0%	5%
17.	Вивчення іноземної мови	8%	9%	5%	7%
18.	Отримання додаткової освіти	8%	2%	0%	3%
19.	Вибір наставника	8%	0%	5%	3%

Згідно отриманих даних найбільш актуальними та відомими є такі події: «Отримання наукового ступеня», «Отримання диплому», «Розробка нового методу роботи», «Здобуття першого практичного досвіду», «Відвідування тренінгу підвищення професійної кваліфікації», «Участь у конференціях» та «Успіх в особистому житті».

Найменш актуальними є такі події: «Самостійна реалізація певних методів роботи», «Прийняття рішення про впровадження в практику творчого підходу»,

«Прийняття рішення про зміну робочого місця», «Підняття по кар'єрних сходах», «Проходження стажування», «Прийняття участі у творчих майстер-класах», «Власна популяризація», «Супервізія», «Матеріальна мотивація», «Вивчення іноземної мови», «Отримання додаткової освіти».

Можливо, та частина респондентів, які відповіли, що таких подій не було, просто не змогли їх пригадати. Проте більшість педагогів все ж змогли знайти взаємозв'язок між професійним становленням та «акме-подіями».

Ми проаналізували зміст акме-подій досліджуваних в залежності від їх самоефективності. Особи, які мають високу самоефективність, або вищу за середню ефективність мають інші уявлення про акме-події, ніж ті, хто має низьку самоефективність.

Цікаво те, що у групі досліджуваних, які мають уявлення про «акме-події» та мають низьку самоефективність, дані статистично значимо вищі ніж у групі тих, хто уявлень про них не мають та мають високу самоефективність ($\varphi=1,948$; $p<0,05$), середню самоефективність ($\varphi=1,6$; $p<0,05$), вищу за середню самоефективність ($\varphi=1,58$; $p<0,05$), нижчу за середню самоефективність ($\varphi=1,59$; $p<0,05$).

Можна вважати, що у педагогів на підсвідомому рівні є розуміння того, що професійне становлення зростає тоді, коли стається професійна чи особистісно-значуща для них подія.

Важливим є те, що досліджувані з вищою за середню самоефективністю таку «акме-подію» як «Успіх у особистому житті» пов'язують з професійним розвитком, натомість знецінюючи значення інших подій. Відбувається змішування особистого та професійного життя, нездатність до розмежування життєвих пріоритетів. Також це стосується події «Прийняття рішення про зміну робочого місця».

З цього можна зробити висновок, що на високий рівень самоефективності більше впливає установка, яка направлена на особисте життя та особистісний розвиток досліджуваних, а не професійне самоставлення та його розвиток.

Ті події, які виявились найменш актуальними, та мають найменший відсоток згадуваності серед досліджених «Вибір наставника», «Отримання додаткової освіти», «Вивчення іноземної мови», можуть говорити про те, що ці події не несуть в собі яскравий емоційний відтінок і не впливають на самоефективність педагогів таким чином, щоб почався потужний період інтенсивного професійного зростання.

В цілому, педагоги вбачають в значущих для себе подіях, які мають великий емоційний вплив, взаємозв'язок з власною професійною ефективністю. Така подія як «Отримання наукового ступеня» несе в собі найяскравіший приклад «акме-події» в професійному зростанні педагогів і згадувався дослідженими найчастіше.

Це можна пояснити тим, що для того, щоб отримати наукову ступінь необхідно багато і сумлінно працювати, різнобічно розвиватися, захоплюватися наукою, проводити дослідницьку роботу, вести активну професійну діяльність. Тому, коли педагог, врешті рещт, отримує її, він асоціює це з піком, кульмінацією, вершиною свого професійного розвитку.

«Акме-події», які були відомі досліджуваним, ми відсортували та розбили на 6 груп, кожна з яких несе певний психологічний зміст, потім порахували відсоток, який припадає на кожну групу і для того, щоб зрозуміти яка саме група переважає ми відобразили дані у вигляді діаграми (рис. 3.1).

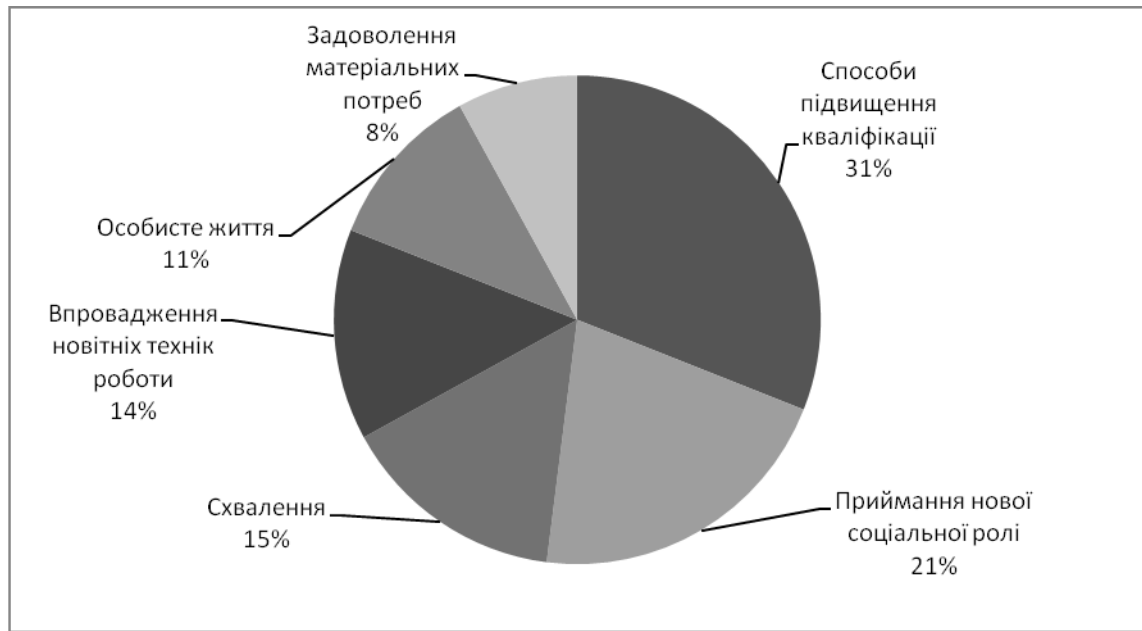


Рис. 3.1. Розподіл акме-подій за психологічним змістом

Дивлячись на дану діаграму можна сказати, що найбільшу групу складають «Способи підвищення рівня професійної кваліфікації» (31%), до неї входять такі «акме-події»: «Здобуття першого практичного досвіду», «Отримання диплому», «Участь у конференціях», «Проходження стажування», «Відвідування тренінгів».

На другому місці знаходиться група «Прийняття нової соціальної ролі» (21%), до неї відноситься: «Отримання нового наукового ступеня», «Підняття по кар'єрних сходах».

На третьому місці група «Схвалення» (15%), до неї відносяться події: «Супервізія», «Отримання додаткової освіти».

На четвертому місці знаходиться група під назвою «Впровадження новітніх технік роботи» (14%). До неї відносяться «акме-події»: «Розробка нового методу роботи», «Самостійна реалізація певних методів роботи», «Прийняття рішення про впровадження в практику творчого підходу».

На п'ятому місці стоїть група «Особисте життя» (11%), до неї відносяться: «Успіх в особистому житті», «Прийняття рішення про зміну робочого місця».

На останньому місці група «Задоволення особистих потреб» (8%), до неї відноситься: «Власна популяризація», «Отримання додаткової освіти», «Матеріальна мотивація».

Крім того, за допомогою кореляційного аналізу ми встановили негативну співзалежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та «Задоволенням особистих потреб» в акмеологічному аспекті і виявили, що існує значущий зв'язок $r = -0,585$.

Це говорить про те, що чим оптимальніше мотиваційний комплекс: чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим менше людина приділяє часу на задоволення особистих потреб, до цієї акмеологічної групи входять: «Власна популяризація», «Отримання додаткової освіти», «Матеріальна мотивація» .

І навпаки, чим більше професійна діяльність досліджуваного обумовлена мотивами уникнення осудження, які починають переважати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією, тим вище рівень бажання задовольнити особисті потреби.

Згідно отриманих даних ми можемо говорити про те, що для сучасних педагогів «акме-події» несуть певний психологічний зміст та емоційне забарвлення. Їх значення в професійному становленні перевищує очікувані результати. Способи підвищення кваліфікації та приймання нової соціальної ролі найбільш важливі для професійного зростання даної вибірки педагогів. Події, які з цим пов'язані надихають досліджених на нові звершення та підкорення найвищих вершин.

Таким чином, ми провели три методики, за допомогою яких дослідили соціально-професійне становлення службовців у сфері освіти за наслідками акме-подій. Було проведено вільний прикладний експеримент, направлений на дослідження професійного становлення службовців за наслідками акме-подій. Як

чинники соціально-професійного становлення ми взяли до уваги мотиваційний аспект та самоефективність.

На основі вільного прикладного експерименту проаналізували інформацію щодо змісту «акме-подій» даної вибірки педагогів дійшли висновку, що на професійний розвиток досліджуваних впливають значущі для них події, зокрема події, які відносяться до груп «Способи підвищення кваліфікації» та «Приймання нової соціальної ролі».

Більша частина педагогів усвідомлюють і пов'язують свій професійний розвиток зі значущими, для них, подіями, проте у викладачів ЗВО це усвідомлення виражене в більшій мірі. При цьому «акме-події» педагогів можуть бути різними за психологічним значенням та мають свої особливості утворення. Існує багато факторів, які сприяють професійному становленню та розвитку, так як приведено у приклад велика кількість подій.

Дослідили самоефективність за допомогою методики «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» та отримали результати.

Самоефективність, як складова соціально-професійного становлення має середній рівень: досліджувані мають сумніви у власній компетентності, самоповазі, недостатній практичний досвід, страх до змін. Дані критерії підлягають корекційній роботі щодо їх покращення. Недостатній рівень розвитку самоефективності може призвести до передчасного професійного вигорання та втраті емоційного значення професійної діяльності.

Другим компонентом професійного становлення, який ми досліджували, була мотивація професійної діяльності за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)».

На основі отриманих даних зробили висновок, що у досліджуваних переважає найгірший мотиваційний комплекс, це говорить про те, що зовнішня негативна мотивація більша, ніж зовнішня позитивна та внутрішня мотивація.

Можливо це пов'язано з сьогоденішньою епідеміологічною ситуацією в світі, що внесла суттєві зміни в увесь педагогічний процес, замінивши викладання у закладі на дистанційне навчання.

Проте, значна частина учасників педагогічного складу даної вибірки все ж добре мотивовані на високий професійний результат, та виконують свої професійні обов'язки з задоволенням.

Провели кореляційний аналіз Пірсона і дізнались, що професійна самоефективність тим вища, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Також ми зробили висновок, що чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим менше людина приділяє часу на задоволення особистих потреб.

Підводячи підсумок проведених досліджень можна зробити висновок, що мета, яку ми поставили на початку дослідження, досягнута. Ми виявили особливості соціально-професійного становлення службовців за наслідками «акме-подій». Для того, щоб дослідити соціально-професійне становлення ми проаналізували теоретичну інформацію та виявили, що на його формування в великій мірі впливає мотиваційний компонент та самоефективність.

«Акме-події» впливають на формування чинників розвитку соціально-професійного становлення службовців: самоефективності та мотивації.

3.4. Рекомендації щодо просвітництва педагогів з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення

Чимало факторів можуть впливати на зниження ефективності роботи педагога. Особливо зараз, у часи нестабільності, спричиненої всесвітньою

епідеміологічною ситуацією. Педагоги змушені пристосовуватися до нового методу викладання - дистанційне навчання.

Якщо людина протягом тривалого проміжку часу відчуває втомленість, незадоволеність, надмірну навантаженість, то це може впливати на зниження ефективності роботи педагога, вичерпування емоційних ресурсів, втрата мотивації, що загальмовує, та як наслідок, унеможлиблює, процес професійного становлення.

Для того, щоб успішно професійно зростати та розвиватися необхідно:

- 1) відповідати вимогам соціального держзамовлення на професіоналів вищої кваліфікації;
- 2) налагоджувати професійне співробітництво з колегами;
- 3) запроваджувати інноваційні техніки в свою професійну діяльність;
- 4) активно взаємодіяти з учнями чи студентами;
- 5) важливо прагнути отримувати результат спільної діяльності з освітянами;
- 6) відкривати та проявляти власний творчий потенціал;
- 7) створювати комфортні умови праці;
- 8) шукати ситуації професійно-особистісного розвитку;
- 9) іноді дозволяти собі професійну рефлексію з усіма учасниками педагогічного процесу;
- 10) самореалізовуватись;
- 11) мати власні погляди на навчальний процес;
- 12) дотримуватись морально-етичних правил поведінки;
- 13) реалізовувати власний професійно-особистісний потенціал;
- 14) якісно працювати;
- 15) формувати мотивацію до самоствердження;
- 16) навчитися визначати свою «зону найближчого професійного розвитку»;

17) постійно займатися самоаналізом власної діяльності і не боятися вносити корективи;

18) усунути якості, риси характеру, способи діяльності, які заважають стрімкому професійному розвитку;

19) налагоджувати комунікаційні зв'язки з представниками інтелектуальної, творчої, науково-технічної; культурної, філософської, психологічної сфери.

20) самовдосконалюватись та самоспрямовуватись на досягнення рівня професійної майстерності;

21) ефективно вирішувати професійні завдання різного рівня складності;

22) розвивати навички самовиховання;

23) розвивати навички самопостереження;

24) підвищувати власну самооцінку. Наприклад, шляхом відвідування психологічних тренінгів, направлених на її корекцію;

25) невпинно напрацьовувати практичний досвід;

26) постійно себе мотивувати;

27) бути конкурентоспроможним.

Професійне становлення – це безперервний процес кропіткої роботи над собою, над власним становленням, над саморозвитком, стосовно своєї професії. Сучасне життя змушує нас бути кращими, ніж вчора та досягати найвищих цілей.

Розуміння і застосування на практиці системи рекомендацій професійного становлення педагогів під час практичної професійної діяльності приведе не тільки до підвищення самоефективності, але і до задоволеності роботою, поліпшенню психологічного клімату, загального настрою. І як наслідок, збільшення продуктивності праці.

Таким чином, ми надали рекомендації щодо просвітництва службовців-педагогів з питань психологічного значення акмеології для успішного професійного становлення. Взявши до уваги дані проведення емпіричного

дослідження були виявлені певні питання щодо професійного становлення. Для їх усунення та створення нормального акмеологічного середовища, направлено на досягнення професійного успіху, були розроблені дані рекомендації. Застосування їх у практичній педагогічній діяльності, безумовно, призведе до стрімкого професійного росту.

На сьогоднішній день дані рекомендації є актуальними, у зв'язку з реорганізацією дистанційного навчання, педагоги працюють надміру, новітні технології он-лайн навчання змушують педагогів йти у ногу з часом, підвищувати самоефективність та професіоналізм.

ВИСНОВКИ

Проведено вивчення та дослідження особливостей соціально-професійного становлення службовців за наслідками «акме-подій».

На початку дослідження були поставлені завдання, які було успішно виконано, та на основі них зроблено такі висновки.

Проаналізовано роботи сучасних авторів з питання соціально-професійного становлення службовців і виявлено, що дана тема є досить популярною серед науковців, її розглядають з різних сторін, та висовують різні точки зору щодо її бачення. Проте, за допомогою порівняльного аналізу, виявлено, що соціально-професійне становлення відбувається тоді, коли фахівець перетворює свою діяльність на творчий процес, має високу самоєфективність та мотивацію.

Психологічна готовність службовців є невід'ємною частиною професійного становлення. Головними аспектами психологічної готовності службовців до професійної діяльності є особистісний компонент (в нього входять комунікативні та організаторські здібності, соціальна креативність, асертивність, стресостійкість), адаптація до нових умов, професійна ідентичність, орієнтація на професійну перспективу. На основі даних аспектів можна скласти психологічний портрет службовця та виявити аспекти, які загальмовують процес професійного зростання.

Для того, щоб визначити психологічні особливості «акме-подій» та їх значення у процесі професійного становлення службовця ми зробили глибокий теоретичний аналіз і прийшли до висновку, що в основі появи «акме-подій» лежить самосвідомість, яка керується когнітивними процесами та пов'язана з механізмами рефлексії, процесами самовизначення, самопізнання та життєтворчості людини. Психологічні особливості «акме-подій» формують цілісну професійну особистість, яка здатна ставити конкретні цілі та

цілеспрямовано їх досягати. Також за допомогою даного аналізу можна виявити слабкі професійні сторони особистості та провести корекційну роботу.

У результаті проведення емпіричної роботи за допомогою методик дослідження професійного становлення службовців було визначено головні соціальні та акмеологічні аспекти професійної діяльності службовців. Соціально-професійне становлення ми досліджували на основі аспектів його формування: мотиваційний компонент та самоефективність. Акмеологічний аспект був досліджений за допомогою анкетування.

На основі дослідження виявлено, що самоефективність, як складова соціально-професійного становлення знаходиться на середньому рівні. Це означає, що педагоги мають сумніви у власній компетентності, самоповазі, недостатній практичний досвід, страх до змін. Проте, отримані результати не є критичними та можуть підлягати корекційній роботі.

Другим аспектом дослідження став мотиваційний компонент, як чинник соціально-професійного становлення особистості службовця-педагога. Отримавши та проаналізувавши результати, ми прийшли до висновку, що у досліджуваних простежується зовнішня позитивна на внутрішня мотивація. Цей фактор виступає потужною рушійною силою в процесі професійного становлення, адже досліджуваним подобається те, чим вони займаються, діяльність приносить їм задоволення, ці аспекти формують мотиваційний компонент.

Проте деяким педагогам не вдалося сформувати власну мотивацію для подальшого професійного росту з різних причин. Поки людина не захоче сама щось робити, то будь-яка корекційна робота буде нею знецінена. Важливо знайти свій професійний шлях та розвиватися у тому напрямку, який найбільш подобається.

Останнім аспектом нашого дослідження стали «акме-події» та їх психологічне значення. Досліджувані назвали події, які пов'язують з професійним ростом, ми об'єднали їх у групи і дізналися, що групи «Способи підвищення

кваліфікації» та «Приймання нової соціальної ролі» переважають серед інших груп.

Це вказує на те, що події, які пов'язані з отриманням нової соціальної ролі та підвищенням кваліфікаційного рівня для них найбільш значимі та мотивують на подальший професійний розвиток та підвищують самоєфективність.

Для того, щоб скоректувати професійну діяльність педагогів на досягнення більш стрімкого професійного росту ми розробили практичні рекомендації щодо просвітництва службовців-педагогів.

Рекомендаційний лист складається з двадцяти семи пунктів, виконання яких забезпечить педагогам створення акмеологічного середовища, яке буде сприяти соціально-професійному становленню особистості службовця-педагога.

Тож, мета: виявити особливості соціально-професійного становлення службовців за наслідками акме-подій, успішно досягнута, всі пункти завдань виконано та описано практичне значення проведеного дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова - Славская К. А. Акмеологическое понимание субъекта: основы общей и прикладной акмеологии : Изд-во РАГС, 1995. С. 85–108.
2. Анисимов О. С. Креативная акмеология : учебно-методическое пособие : Изд-во РАГС, 2007. 274 с.
3. Арефнія С. В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання працівників державних органів влади : *Молодий вчений*. 2015. № 6. С. 20-21. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ua/archive/21/>
4. Артеменко Н. П. Професіоналізація державних службовців як пріоритет здійснення державної кадрової політики : зб. наук. пр. Вип. 2 (5). Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. С. 206.
5. Архипова С. П. Акмеологічні засади професійної підготовки соціальних працівників : *науковий вісник* : Ужгород, 2011. Вип. 21. С. 10–13.
6. Бранецька М. С. Інтенсифікація професійно орієнтованого навчання іноземної мови державних службовців (акмеологічний підхід). 2016. № 2. С. 120-122.
7. Брушлинский А. В. «Психология субъекта» (*страницы последней книги А.В. Брушлинского: глава вторая «Психология и тоталитаризм»*) : *психологический журнал*. 2003. Т. 24, № 2. С. 714.
8. Булига І. С. Акмеологічні аспекти становлення зрілої особистості : *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. 2015. Вип. 20(1). С. 207-212.
9. Василевська Т. Е. Професійна реалізованість як ключовий чинник самореалізації державного службовця: етичні аспекти : Зб. наук. пр. Нац. акад. держ. упр. ; за ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. Київ: НАДУ, 2008. Вип. 1. 308 с.

10. Вишнякова Н. Ф. Креативная акмеология. Психология высшего образования : *монография* : в 2 т. / Н. Ф. Вишнякова. – Минск : Дэбор, 1998. – Т. 1. – 242 с.
11. Галецька І. І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації : Вісник Львівського університету, сер. «Філософські науки». 2003. Вип. 5. С. 433-442.
12. Гладкова В. М. Акмеологічні аспекти розвитку системи підготовки фахівців для іноземних країн у ВНЗ України в контексті інтеграції : *Зб. наук. пр. Нац. акад. держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький*, 2009. № 50. С. 22.
13. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні : аспекти публічного управління, 2018. Т. 6. № 1-2. С. 42-51.
14. Гречко Т. І. Альтернативний підхід до розробки навчальних програм з охорони праці та техніки безпеки : проблеми інженерно-педагогічної освіти. 2012. № 34-35. С. 87-91.
15. Гриненко І. В. Педагогічні умови розвитку креативності майбутніх учителів гуманітарного профілю у процесі фахової підготовки : дис. канд... пед. наук: 13.00.04, 2008. 192 с.
16. Гриньова В. М. Суть понять «професіоналізм» та «професійна підготовка» : педагогіка та психологія. 2011. Вип. 40(1). С. 28-34.
17. Гупаловська В. А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки : дис. канд...психол. наук : 19.00.01. Львів, 2005. 191 с.
18. Гусак І. В. Шлях до професіоналізму на державній службі України : демократичне самоврядування. 2012. Вип. 9. С. 53–60.
19. Гусева А. С. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих: теория, методология, практика : РАГС, 1997. 157 с.

20. Деркач Т. В. Розвиток акмеології (20-ті роки ХХ ст. – початок ХХІ ст.): етапи становлення та їх характеристика : освітологія. 2017. № 6. С. 76-80.
21. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала : Изд-во Московского психолого-социального института : Воронеж. 52 с.
22. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма, 1993. 220 с.
23. Деркач А. А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития. Воронеж : НПО «МОДЭК», 2006. 493 с.
24. Єрмаш Н. М. Соціально-психологічна характеристика працівників органів державної влади. 2015. Т. 1, Вип. 42. С. 133-137.
25. Зеер Э. Ф. Психологические особенности и закономерности профессионального становления личности инженера-педагога: (обобщение результатов исследования). Свердловск, 1991. С.223–234.
26. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие. Академический проект : Фонд «Мир», 2006. 336 с.
27. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие Академия, 2006. –240 с.
28. Кавуненко Н. В. Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/20.pdf
29. Калаур С. М., Главацька О. Л. Основи соціального розвитку особистості : навчально-методичний посібник для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка». Тернопіль, 2010. 315 с.
30. Калашникова С. А. Адекватность профессионального самоопределения и ее проявление в развитии синдрома «профессиональное выгорание» в особых условиях деятельности : Дис.канд...психол. наук. Барнаул, 2004. с.48-54.

31. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С., Федосова Г. Л., Лихачов Б. Т. : навч. посібник для студентів педагог. закладів і слухачів ІПК і ФПК. Юрайт-М, 2001. 607с.
32. Климов Е. А. Психология профессионала : институт практической психологии. Воронеж : МОДЭК, 1996. 400 с.
33. Климов Е. А. Психология профессионализма : институт практич. психологии; Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. 112 с.
34. Климчук В. О. Опитувальник внутрішньої мотивації : *науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова* : зб. наук. праць. 2006. № 12 (37). С. 71–76.
35. Кобець О. В. Професіографічний аналіз діяльності суб'єктів правозастосовної діяльності : проблеми освіти: наук.-метод. зб. –Київ : *Наук.-метод. центр вищої освіти*. 2004. Вип. 38. С. 280–286 с.
36. Кокун О. М. Психофізіологія людини в сучасному вимірі : психологія і особистість, 2012. № 1. С. 201-203.
37. Комова М. В. Документознавча термінологія. Львів, 2003. 168 с.
38. Корнещук В. В. Надійність як гарант професіоналізму. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*. 2005. № 7-8. С. 31-34.
39. Котенєва Ю. М. Професійна кар'єра *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 2011. № 5(216). (Серія «Педагогічні науки»). С. 186-188.
40. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічні чинники професійної самоідентифікації фахівців системи соціального захисту населення : дис. ...канд.психологічних наук : 19.00.05. Київ, 2002. 190 с.
41. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания. Москва : Изд-во МЭИ, 1986. 108 с.
42. Кулик Ю. Є. Аналіз ефективності системи підготовки студентів до інноваційної діяльності : *збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. Умань, 2010. Ч.2. С. 353—359

43. Кулик Ю. Є. Професіоналізм менеджера та деякі аспекти його розвитку. *Культура народів Причорномор'я*. Випуск 85. – Симферопіль : ТНУ, 2006. С. 63-68.
44. Лазор О. Я. Місцеве самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід : навч. посіб. Львів, 2002. 464 с.
45. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. Москва : МГФ «Знание», 1996. 308 с.
46. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. Москва : МГФ «Знание», 1996. 245с.
47. Марусинець М. М. Професійна рефлексія майбутнього вчителя початкових класів : теорія і практика формування : *монографія*. Умань : ПП Жовтий О. О., 2012. 419 с.
48. Мирончук Н. М. Проблемно-ситуаційний підхід як основа контекстної підготовки майбутніх викладачів вищої школи до самоорганізації у професійній діяльності. Теорія і практика професійної майстерності в умовах ціложиттєвого навчання : *монографія / за ред. О. А. Дубасенюк*. – Житомир: Вид-во Рута, 2016. С. 254-261.
49. Моренко О. М. Акмеологічний підхід як основа особистісно-професійного самовдосконалення майбутнього фахівця. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 80(1). С. 170-174.
50. Москалець В. П. Основа мотивації художньо-естетичної діяльності. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Плай. 1996. Ч. 1. 148 с.
51. Носс И. Н. Акмеологическая диагностика государственных служащих. Москва: Изд-во МГОУ, 2007. 339 с.
52. Орлов В. Ф. Професійне становлення майбутніх вчителів мистецьких дисциплін: теорія і технологія: *монографія*. Київ, 2003. 262 с.

53. Поваренков Ю. П. Психология становления профессионала : рабочая книга практического психолога, пособие для специалистов, работающих с персоналом. Москва: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. 629 с.
54. Рогинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях: *психологический журнал*. 2002. Т. 23. № 3. С. 85-91.
55. Рубинштейн С. Л. Избранные философско-психологические труды: основы онтологии, логики и психологии. Москва : Наука, 1997. 462 с.
56. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Издательский дом «Питер», 1998. 688 с.
57. Рыбников Н. А. Как создавался психологический институт. Вопросы психологии. 1994. №1. С. 6–16.
58. Самоукина Н. В. Психологія і педагогіка професійної діяльності . Київ: асоціація авторів і видавців «ТАНДЕМ». Вид. ЕКМОС. 1999. 352 с.
59. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб., 1996. 349 с.
60. Сисоева С. О. Проблема формування особистості, здатної до творчої самореалізації. Наук. пр. : зб. – Миколаїв : МФ НаУКМА, 2000. Т. 7: Педагогіка. С. 13-19.
61. Сулова Е. А. Теоретико-методологические основания акмеологической диагностики. Акмеология: итоги, проблемы, перспективы. Материалы научной конференции, посвященной 10-летию кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС /Под общ: ред А.А. Деркача. Москва: Изд-во РАГС, 2004. 270 с.
62. Суходольский Г. В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности. – Львов: ЛГУ, 1976. – 120 с.
63. Татушко О. С. Професійна діяльність і акмеологія: історико-педагогічні аспекти. Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. 2008. № 8. С. 142-145.

64. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности : *монографія*. Москва: Смысл, 2000. 199с.
65. Улунова Г. Є. Культура професійного спілкування державних службовців: сутність, функціонально-структурні особливості, психодіагностика : *монографія*. Суми : СумДУ, 2019. 414 с.
66. Улунова Г. Є. Розвиток культури професійного спілкування в процесі безперервної освіти державних службовців. Розвиток психологічної культури особистості в процесі безперервної освіти : *монографія / кол. авт.; за ред. С. Б. Кузікової, Г.Є. Улунової*. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. С. 181–204.
67. Шапошник Д. О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології : *вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2011. № 937. Вип. 45. С. 302–305
68. Шаріпова Е. Р. Формування професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів швейного профілю в процесі педагогічної практики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Київ, 2012. 20 с.
69. Яременко О. О. Професіоналізація персоналу державної служби: акмеологічний підхід. Державне управління та місцеве самоврядування: *зб. наук. пр. Вип. 1 (4)*. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. С. 254.
70. Ярмистий М. В. Діловодство в органах державної влади: теоретичні та практичні аспекти : навчальний посібник. – Чернівці: «Букрек», 2010. 184 с.
71. Ярмистий М. В. Етика поведінки державних службовців : *навчальний посібник*. Чернівці : Прут, 2011. 210 с.
72. Ярмистий М. В. Організація діяльності державних службовців органів публічної влади : *навчальний посібник*. Чернівці : Прут, 2009. 220 с.