

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: «МОТИВИ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА У ЗРІЛОМУ ВІЦІ»**

Виконала: студентка II курсу, групи 8.0539- з  
спеціальності 053 Психологія

Самохіна Оксана Миколаївна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри  
психології Губа Н.О.

Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри  
психології Грандт В.В.

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**

\_\_\_\_\_ Самохіній Оксані Миколаївні \_\_\_\_\_

1. Тема роботи Мотиви вибору професії психолога у зрілому віці  
керівник роботи Губа Н.О. к.психол.н., доцент кафедри психології  
затверджені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 4031-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) аналітичне дослідження теоретичних основ мотиваційної спрямованості особистості (потреби, мотиви, основні теорії мотивації). аналіз вікових особливостей становлення професійного вибору; визначення ролі системи ціннісних орієнтацій у виборі професії; вивчення методологічного інструментарію, який використовується для дослідження мотивації вибору професії; проведення емпіричного дослідження мотивів і цінностей вибору професії.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 16 рисунків, 5 таблиць
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н.О., доцент		
Розділ 1	Губа Н.О., доцент		
Розділ 2	Губа Н.О., доцент		
Висновки	Губа Н.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 \_\_\_\_\_ О.М. Самохіна

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Н.О. Губа

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.М. Грединарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 125 сторінок, 16 рисунків, 5 таблиць, 58 джерел, 2 додатка.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера у зрілому віці.

Предмет дослідження: потреби і мотиви особистості як складова мотивації.

Мета: виявлення домінуючих мотивів вибору професії і ієрархії ціннісних структурних компонентів.

Гіпотеза: мотивами професійної діяльності в ранньому дорослому віці є прагматичні інтереси (зарплата, посада, умови праці, соціальна захищеність, можливість розв'язувати сімейні та особисті проблеми), творча самореалізація, задоволення потреб у професійному спілкуванні та соціальних контактах, процесуальна мотивація (відповідність умов праці функціональним особливостям людини тощо).

Методи дослідження: – теоретичні методи (теоретико – порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури); – емпіричні (тестування, опитування), математична та статистична обробка даних.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вперше теоретично та емпірично обґрунтовано домінуючі мотиви вибору професії і ієрархії ціннісних структурних компонентів.

Галузь використання: практичними психологами при роботі з проблеми вибіру професії в зрілому віці, роботодавцями

МОТИВИ, ВИБІР ПРОФЕСІЇ, ЗРІЛИЙ ВІК, ЦІННІСНІ СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ, ПСИХОЛОГ.

## SUMMERY

Samokhina O. M. Motives of choice of profession psychologist in adulthood

The qualifying work of the master: 125 pages, 16 figures, 5 tables, 58 sources, 2 appendices.

Object of research: motivational sphere in adulthood.

Subject of research: needs and motives of personality as a component of motivation.

Purpose: to identify the dominant motives for choosing a profession and hierarchy of value structural components.

Hypothesis: motyvamy profesiynoyi diyalnosti at the age of rannomu doroslomu is prahmatychni interesy (salary, posada, umovy labor, sotsialna zahyschenist, mozhlyvist rozv'yazuvaty simeyni and osobysti problemy) tvorcha samorealizatsiya, zadovolennya potreb in profesiynomu spilkuvani and sotsialnyh .Contacts, protsesualna motyvatsiya (vidpovidnist umov work functional features of the person, etc.).

Research methods: - theoretical methods (theoretical - comparative analysis of psychological and pedagogical literature); - empirical (testing, surveys), mathematical and statistical data processing.

The scientific novelty of the work lies in the fact that for the first time theoretically and empirically substantiated dominant motives for choosing a profession and hierarchy of value structural companies.

Field of use: practical psychologists when working on the problem of choosing a profession in adulthood, employers

Keywords: MOTIVATIONS, CHOICE OF PROFESSION, MATURITY, VALUE STRUCTURAL COMPONENTS, PSYCHOLOGIST.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У ЗРІЛОМУ ВІЦІ.....	8
1.1. Вивчення та аналіз мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях.....	8
1.2. Особливості професійного розвитку у зрілому віці.....	40
1.3. Мотиваційні чинники вибору професії «психолог» у зрілому віці.....	55
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА У ЗРІЛОМУ ВІЦІ.....	68
2.1. Організація та методи дослідження.....	68
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	72
ВИСНОВКИ.....	121
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	125
ДОДАТКИ.....	131

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Мотивація займає перше місце в структурі поведінки особистості і є основоположним та центральним поняттям, які використовуються для пояснення рушійних сил діяльності у цілому. Мотив, мотивація – спонукання до активності і діяльності суб'єкта, пов'язані із намаганням задовольнити окремі потреби. Сукупність мотивів, їх ієрархічна структура, своєрідність характеризують мотиваційну сферу особистості. В цілому ця система динамічна і змінюється в залежності від багатьох обставин.

Основа особистості полягає у функції вибору. Вибір припускає перевагу одного мотиву над усіма іншими. Але для цього повинні бути суттєві підвалини, і однією з таких є цінність, бо як вказує Ф. Василюк – це сфера дослідження соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм и вимог, а в загальній психології – вивчення вищих структур життєдіяльності. Крім того, за словами Василюка, цінність має здібність перетворювати емоції, наприклад, коли той чи інший вибір суперечить їй, а це значить, що цінність повинна бути підведена під категорію мотиву [3].

Проблемам мотивації присвячено велика кількість концепцій і теорій. Серед найбільш відомих змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак Клен ланд) і процесуальні (В Врум, П. Лаулер ін). Серед вітчизняних вчених найбільших успіхів у розробці теорій мотивації досягли Л.С. Виготський, О. НМ. Леонт'єв, Б.Ф. Ломов, В.А. Ядов. Ці праці стали основою для розробки методологічного інструментарію дослідження мотивації вибору професії студентською молоддю.

Об'єкт дослідження: мотиваційна сфера у зрілому віці.

Предмет дослідження: потреби і мотиви особистості як складова мотивації.

Мета: виявлення домінуючих мотивів вибору професії і ієрархії ціннісних структурних компонентів.

Гіпотеза: мотивами професійної діяльності в ранньому дорослому віці є прагматичні інтереси (зарплата, посада, умови праці, соціальна захищеність, можливість розв'язувати сімейні та особисті проблеми), творча самореалізація, задоволення потреб у професійному спілкуванні та соціальних контактах, процесуальна мотивація (відповідність умов праці функціональним особливостям людини тощо).

Методи дослідження: – теоретичні методи (теоретико – порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури); – емпіричні (тестування, опитування), математична та статистична обробка даних.

Задачами дослідження є:

- аналітичне дослідження теоретичних основ мотиваційної спрямованості особистості (потреби, мотиви, основні теорії мотивації).
- аналіз вікових особливостей становлення професійного вибору.
- визначення ролі системи ціннісних орієнтацій у виборі професії.
- вивчення методологічного інструментарію, який використовується для дослідження мотивації вибору професії.
- проведення емпіричного дослідження мотивів і цінностей вибору професії.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вперше теоретично та емпірично обґрунтовано домінуючі мотиви вибору професії і ієрархії ціннісних структурних компонентів.

Практичне значення нашого дослідження ми вбачаємо в ТОМУ, ЩО загальний напрямок реформ економічного та соціального життя в нашій країні суттєво змінив ситуацію в галузі вищої освіти, в системі життєвих цінностей, ієрархії вибору професії молодими людьми.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел 63 найменувань. Загальний обсяг основного тексту 70 сторінок. Робота 3 додатка



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ У ЗРІЛОМУ ВІЦІ

### 1.1 Вивчення та аналіз мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях

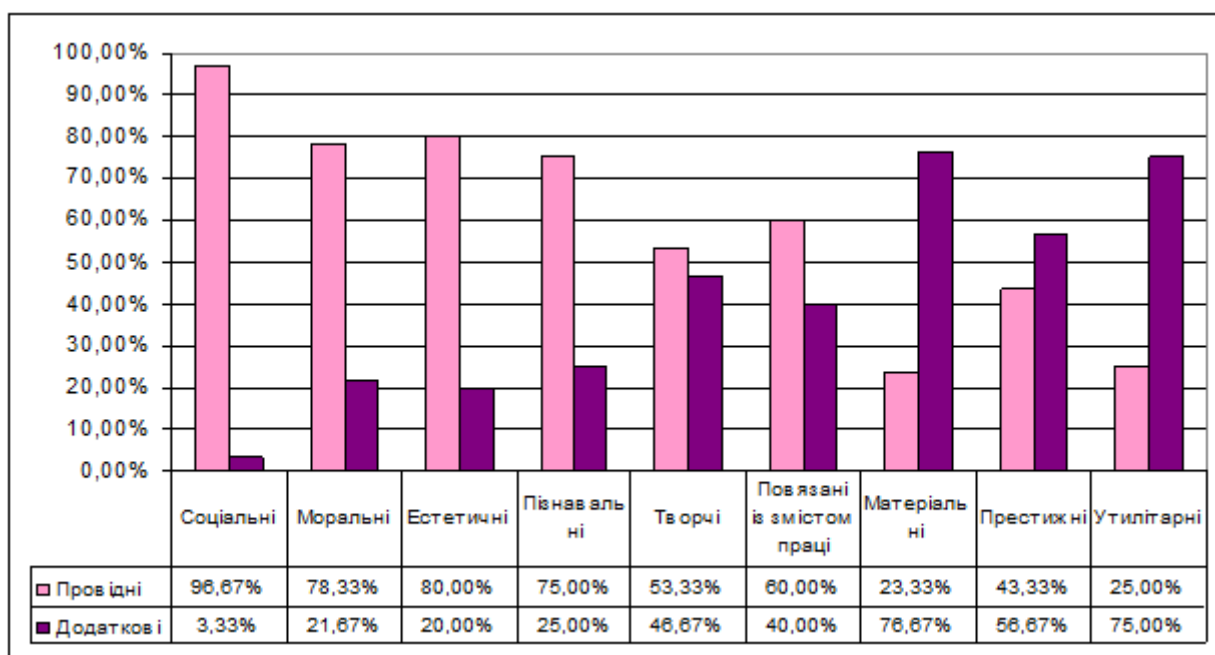
Вперше поняття «мотивація» використав А. Шопенгауер у статті «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910 рр.). У подальшому цей термін було запозичено психологічною наукою для пояснення детермінації поведінки людини та тварин. Проблемам мотивації присвячені дослідження багатьох науковців (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, Д.Н. Узнадзе, В.І. Ковальов, В.Г. Асєєв, В.К. Вілюнас, М.Ш. Магомед-Емінов, В.С. Мерлін, П.В. Сімонов, А.А. Файзуллаєв, П.М. Якобсон), так й зарубіжних авторів (Дж. Аткінсон, Г. Холл, К. Мадсен, А. Маслоу, Х. Хекхаузен тощо).

У психологічній науці існує безліч визначень поняття «мотивація». Найбільш стисло цей термін викладено у психологічному словнику як «спонування, що викликає активність організму та визначає її спрямованість»[18]. Поняття «мотивація» ширше, аніж поняття «мотив». Мотив, на відміну від мотивації, – це те, що притаманне самому суб'єкту поведінки, є його стійкою особистісною властивістю, яка з середини спонукає до вчинення певних дій.

Основна функція мотивів – це мобілізація здібностей, функціональних можливостей, професійного досвіду людини на виконання поставленого трудового завдання. Ця функція реалізується в тому випадку, коли встановлюється прямий, безпосередній або поетапний зв'язок бажаних очікувань цілей-результатів із професіональними й професійними

можливостями людини, із необхідними прийомами, способами реалізації та розвитку цих можливостей.

Термін «мотивація» всебічно використовується у сучасній психології, та в найбільш загальному сенсі визначає систему чинників, що детермінують поведінку (зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення та ін.), а у вузчому – виступає характеристикою процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.



**Рис.1.1 Психологічні особливості вибору професії**

Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованої на досягнення певної мети; є системою взаємопов'язаних мотивів діяльності, що визначають лінію поведінки. Зарубіжна та вітчизняна наукова думка оперує понад 50 теоріями мотивації, які умовно можна поділити на три групи наукових поглядів:

- мотивація розуміється як «процес», «спонукання» (О.П. Єгоршин, Ф.Ф. Стерліков, Р.П. Кох, Р.Г. Маніловський, Є.П. Ільїн, А.Я. Кібанов).

- у понятті «мотивація» вирізняють зовнішні або внутрішні спонукання (О.М. Азрилян, О.С. Виханський, О.І. Наумов);

- ототожнення терміну «мотивація» з поняттями «мотив», «стимул», «потреба» (А.Б. Борисов, К. Пасс, Б. Лоус, Е. Пендлтон, Л. Чедвик, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, У.Б. Стародубцева, П.П. Журавльов, С.О. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов, Є.В. Мамедова, А.К. Мамедов, Н.В. Самоукіна, В.В. Травін, В.А. Дятлов).

Професійна мотивація, згідно з науковими поглядами Є.П. Ільїна, є дією конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, вибір місця роботи та інші аспекти професійного життя. Мотиви, пов'язані з розуміння її чинників призводить до формування конкретного мотиву, який і спонукає людину до професійного самовизначення у тій чи іншій трудовій діяльності[2].

<b>ХОЧУ</b>	<p><b>Вибір професії має відповідати вашим бажанням.</b> Звісно, можна втілити мрію своїх батьків і стати тим, ким вони хочуть вас бачити. Так, доречі, роблять багато людей – ті, хто не визначився зі своїми уподобаннями або звик у всьому покладатися на дорослих. Та працювати все життя за обраним фахом доведеться вам, а не батькам. Тому й рішення після консультації з дорослими варто приймати самостійно.</p>
<b>МОЖУ</b>	<p><b>Обираючи професію, треба враховувати власні здібності до неї, а також відсутність медичних або психологічних протипоказань.</b></p>
<b>ТРЕБА</b>	<p><b>Ви належите до першої в історії генерації людей, котрі житимуть в епоху стрімких змін у технологіях і потребах суспільства, коли мало не щодня виникатимуть нові професії зникатимуть старі робочі місця. Тому, обираючи майбутній фах, слід брати до уваги сучасну потребу в цій професії та якомога точніше оцінити її перспективи на ринку праці.</b></p>

**Рис.1.2 Самореалізація особистості**

Мотиви вибору професії, які розподіляються на типи відповідно до різних класифікаційних підстав (Є.П. Ільїна, Е.С. Чугунової, О.П. Васильєва,

Б.Л. Покровського, М.Г. Ярошевського та інших). Найбільш поширеною є класифікація, запропонована В.Л. Васильєвим, який виокремлює п'ять основних типів професійної мотивації:

- адекватний (якщо ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості);

- ситуаційний (визначальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, престиж професії, її романтична привабливість);

- конформістський (вибір професії відбувається під впливом референтної (суб'єктивно значущої) групи;

- компенсаторний (обрання професії як можливість подолати власні негативні риси характеру);

- кримінальний (характеризується наявною антисоціальною спрямованістю, прагненням використати професію з корисливою метою).

Науковець А.Н. Роша у виборі професії правоохоронця виділив чотири групи професійних мотивів:

- стійкий інтерес до служби;

- прагнення стати працівником правоохоронних органів під впливом родичів;

- вплив книг та фільмів;

- «коротка» мотивація.

Професор В.Г. Андросюк виділив групи мотивів, що характерні для людей при виборі професії правоохоронця:

- мотиви, пов'язані з об'єктивним змістом діяльності;

- мотиви, пов'язані із зовнішніми атрибутами діяльності;

- мотиви, пов'язані з діяльністю як способом вирішення матеріальнопобутових проблем і задоволення власних потреб.

Дослідник А.П. Москаленко розробив класифікацію професійної мотивації правоохоронців, яка містить шість типів професійної мотивації:

- адекватний тип;
- ситуаційний тип, пов'язаний з престижністю професії та 6 матеріальними стимулами;
- ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії;
- конформістський тип;
- компенсаційний тип;
- кримінальний тип.

Науковець Е.С. Чугунова виділяє три типи професійної мотивації:

- домінантний тип (стійкий інтерес до професії);
- ситуативний тип (вплив життєвих обставин);
- конформістський тип (вплив з боку найближчого суспільного оточення).

Тобто, завдяки чіткій ієрархії структури професійних мотивів та їх інтеоризації виникає особистісний сенс діяльності, що знаходить своє відображення в характері її виконання.

Мотиви вибору місця роботи, у якості яких виступають фактори, які розглядаються людиною в процесі прийняття рішення:

- оцінка зовнішньої ситуації (розмір заробітної плати, пільги, віддаленість від місця проживання, надійність, престижність роботи, робочий графік тощо);
- оцінка власних можливостей (оцінка стану власного здоров'я, наявність здібностей та професійно-важливих якостей, рівень освіти, стресостійкість, схильність до різного темпу роботи тощо);
- оцінка обраного місця роботи з урахуванням інтересів (можливість просування по службі, кар'єрний зріст, можливість проявляти ініціативу та творчість тощо).

Професійна мотивація піддається впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. Мотивацію професійної діяльності науковці розглядають:

- як процес стимулювання себе та інших на досягнення певних професійних успіхів (це дія конкретних спонукань, що обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією);

- як вплив правильного вибору професійного шляху на продуктивність трудової діяльності, ступінь задоволеності результатами своєї праці, успішність професійного навчання (професійної освіти);

- у формі прийнятих рішень, завдяки яким потреби перетворюються в наміри як усвідомлені цілі[5].

Мотивацію людини до діяльності пояснюють зарубіжні змістовні та процесуальні теорії:

1. Змістовні теорії мотивації засновуються на дослідженні потреб та виявленні факторів, які визначають поведінку людей (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Замфір, К. Альдерфер). Найбільш виразною та загально визнаною є теорія мотивації американського психолога Абрахама Маслоу («Ієрархія потреб», «Піраміда Маслоу»). Сутність її полягає в тому, що базовим мотивом, який спонукає особистість до діяльності (дії) є потреби людини (фізіологічні потреби, потреби у безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі, потреби самовираження). Пріоритетні потреби людини впливають на мотивацію поведінки по мірі їх задоволення, а з підвищенням рівня потреб збільшується і готовність до активності.

У трифакторній теорії мотивації Девіда МакКлелланда («теорія набутих потреб») вирішальна роль відводиться потребам більш високого рівня. Згідно з цією теорією структура потреб вищого рівня містить в собі три фактори:

- прагнення до успіху;
- прагнення влади;
- прагнення до визнання.

Тобто, дані потреби виступають активаторами діяльності людини та набуваються під впливом певного досвіду та навчання, що, в свою чергу, обумовлює поведінку людини.

Двохфакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга («мотиваційногігієнічна теорія») полягає у вивченні двох груп факторів, які впливають на задоволеність професійною діяльністю:

- «фактори гігієни праці», пов'язані з умовами реалізації трудової діяльності;
- «фактори-мотиватори», пов'язані з процесом та результатом трудової діяльності. На думку вченого, саме «фактори-мотиватори» значно сприяють підвищенню задоволеності від роботи та виробничої діяльності.

Кетелін Замфір у структурі мотивації трудової діяльності виокремлювала три складові, які присутні в структурі мотивації трудової діяльності одночасно, не існують окремо один від одного, але той чи інший вид мотивації переважає:

- внутрішня мотивація (мотивація, яка виникає з потреб самої людини та пов'язана безпосередньо з процесом та результатом трудової діяльності);
- зовнішня позитивна мотивація (мотиви, що пов'язані опосередковано із змістом трудової діяльності, тобто зовнішні стимули заради яких людина додає зусилля);
- зовнішня негативна мотивація (мотиви не пов'язані з процесом та результатом трудової діяльності та мають негативну характеристику).

Клейтон Пол Альдерфер пропонував розподіляти потреби людини на три групи:

- потреби існування (фізіологічні потреби та потреби у безпеці);
- потреби у соціальних взаємозв'язках (прагнення отримати підтримку, визнання, схвалення інших людей);
- потреби зростання (спонукають людину до реалізації власних схильностей до самоствердження, самовираження тощо).

2. Процесуальні теорії мотивації засновані на поясненні поведінки людей не тільки потребами, а й очікуваннями, пов'язаними з певною ситуацією, можливими наслідками обраного типу поведінки (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Е Лоулер тощо).

Згідно з теорією Віктора Врума («Теорія очікування») не тільки потреба виступає необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й 9 обраний нею тип поведінки.

Теорія ґрунтується на співвідношеннях, які визначають мотивацію до роботи:

- «затрати праці – результати» – це співвідношення між витраченими зусиллями та одержаними результатами (очікування результатів першого роду).

- «результат – винагорода», що полягає у очікуванні певної винагороди чи заохочення за досягнутий рівень результатів;

- «валентність» – це передбачуваний ступінь відносного задоволення або незадоволення, який виникає внаслідок одержання певної винагороди, сподівання на достатню цінність винагороди.

«Теорія справедливості» Джона Адамса полягає у тому, що на мотивацію людини впливає справедлива оцінка поточної діяльності та її результатів, як у порівнянні з минулим періодом, так й у порівнянні з досягненням інших людей: якщо, на думку особи, до неї ставляться так, як і до інших, оцінюють за однаковими критеріями, то це справедливо і особа від цього отримує задоволення[6].

Тобто, на поведінку людини та на взаємини з організацією впливає почуття справедливості. Теорія Лаймана Портера та Едварда Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікувань та теорії справедливості. На думку авторів, чинниками задоволення людини від праці виступають її результати, а на розмір винагороди впливають витрачені зусилля; особистісні якості людини; усвідомлення своєї ролі у трудовому процесі. Тобто, відчуття виконаної праці повинно сприяти підвищенню ефективності та результативності трудової діяльності.

Теорія «Х» та теорія «У» Дугласа МакГрегора оцінює трудову мотивацію людини з двох протилежних позицій (сторін):

- більшість людей не зацікавлені у відповідальності та відповідно працюють (або заробити гроші, або через страх перед покаранням);



- люди не безініціативні та не ліниві, вони можуть бути самокерованими та творчими у роботі при адекватній мотивації.

Отже, кожній з вищеназваних теорій притаманні як позитивні, так і негативні сторони. На противагу цим теоріям науковець Б.І. Додонов визначив чотири фактори мотивації професійної діяльності, кожен з яких може мати негативну «валентність», не спрямовуючи людину до діяльності, а відштовхуючи від неї:

- задоволення від самого процесу діяльності;
- прямий результат діяльності (засвоєні знання, результат праці тощо);
- винагорода за діяльність (заробітна плата, підвищення в посаді тощо);
- прагнення уникнути санкцій, які загрожують у випадку ухилення від діяльності чи недоброякісному її виконанні.

Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація — це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей.

Причинами, що спонукають людину займатися працею, є:

1. Спонукування суспільного (узагальненого) характеру (усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, бажання допомагати іншим (навчання дітей, захист громадян, Вітчизни, лікування хворих тощо), основним стимулом виступає суспільна установка на необхідність трудової діяльності).

2. Отримання певних матеріальних благ (для себе, для забезпечення родини, для задоволення матеріальних та духовних потреб).

3. Задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації (за своєю природою людина не лише споживач, але й творець, а у трудовому процесі вона отримує задоволення від творчості як сенсу свого існування, а також завольняє потребу у суспільному визнанні, повазі з боку інших).



**Рис.1.3 Види мотивації**

При комплексному вивченні ставлення професіонала до своєї діяльності доцільно виокремлювати дві групи мотивів:

- внутрішні мотиви (інтринсивні, процесуальні, внутрішні) мають місце, коли до діяльності спонукає сам зміст діяльності, інтерес, бажання;
- зовнішні мотиви (екстринсивні) – це мотивація, яка виникає від зовнішніх впливів відносно індивіда, тобто поведінка мотивується ззовні застосованими винагородами та/ або покараннями та є визначеною зовні. Тобто, у випадку дії зовнішніх мотивів до діяльності спонукають фактори, які безпосередньо з нею не пов’язані (престиж чи матеріальні чинники), однак якщо в процесі діяльності зовнішні мотиви не будуть підкріплені внутрішніми, то не забезпечать тривалого задоволення від професії[7].

Зовнішня та внутрішня мотивація є складовими частинами єдиного поняття «мотивація». Цим терміном можуть визначатися дві групи явищ: індивідуальна система мотивів та система дій по спонуканню інших зробити будь-що (часто визначається терміном «мотивування», а в сучасній літературі – як мотиваційний менеджмент). Згідно з теорією когнітивної оцінки американських вчених Едварда Десі та Річарда Райяна (1970-і рр.) при

виконанні певної діяльності людина постійно оцінює, що є чинником її дій (вона сама чи зовнішні чинники), ефективність власної діяльності; можливість підтримувати значимі міжособистісні відносини, виконуючи цю діяльність.

Якщо особистість локалізує причину власних дій в собі, вважає себе компетентною та включеною у систему, то її мотивація буде внутрішньою.

Джерелом внутрішньої мотивації є потреба автономності та самовизначення: чим виразніші переживання відчуття людиною своїх можливостей та самоствердження, тим вищим є рівень процесуальної (внутрішньої) мотивації. Необхідність відчувати себе компетентним та самодетермінованим – це базові потреби особистості, а їх задоволення у певній діяльності призводить до виникнення внутрішньої мотивації до цієї діяльності.

На внутрішню моти автономії, компетентності і зв'язності (можливість вибору завдання, рівнів його складності, часу його вирішення), характеристики самої діяльності (оптимальний рівень складності), ситуації її реалізації (інформування, навчання). Тобто, ядром концепції внутрішньої мотивації є життєво важлива потреба людини бути самовизначеною, незалежною, людиною, яка діє відповідно зі своєю мотивацією («що йде зсередини»), а не контрольованою зовні. Внутрішня мотивація – це виконання певної роботи через цікавість до неї, суб'єктивного відчуття її цінності; прагнення здійснювати діяльність заради неї самої, заради нагороди, яка міститься в самій діяльності (нагородою є момент переживання чогось більшого, ніж буденне існування); зумовленість поведінки факторами, безпосередньо не пов'язаними з впливом середовища і фізіологічними потребами організму. Сутність внутрішньої мотивації у тому, щоб відчувати свою ефективність, відчувати себе джерелом змін у навколишньому світі, прагнути бути причиною власних дій.

Професійна діяльність внутрішньо мотивованих людей характеризується високою креативністю та супроводжується емоціями радості та задоволення, зростанням рівня самоповаги. При внутрішній мотивації бажання працювати стійке та тривале, люди обирають для себе важкі цілі, краще виконують завдання, які вимагають нестандартного творчого підходу.

На думку Є.О. Климова, для кожної професійної групи властива своя суть діяльності, своя система цінностей. Якщо обрана професія, життєвий сенс, що реалізується, життєва цінність складають діяльнісну та смислову єдність для суб'єкта, то професійна діяльність набуває сутнісний характер та має життєвий сенс. Якщо основні життєві цінності суб'єкта полягають поза професією, то вона може бути лише засобом реалізації цих цінностей[8].

Важливими є переживання у процесі діяльності таких психологічних станів:

- значущості власної роботи – коли робота переживається людиною як значима, корисна та ціннісна;

- відповідальності за результати роботи - людина почуває себе особисто причетною до результатів роботи та відповідальною за них;

- знання результатів – коли людина знає та розуміє, наскільки ефективно він виконує роботу;

- відчуття компетентності, тобто переживання відчуття всієї повноти власних можливостей, відчуття себе як професіонала в своїй сфері.

Зовнішня мотивація – це вимушеність, або непряме бажання виконати певну дію під впливом зовнішніх факторів; детермінація поведінки фізіологічними потребами і стимуляцією середовища; сукупність чинників, що спонукають до діяльності, які безпосередньо не пов'язні з її змістом та полягають поза нею.

К. Замфір поділяє зовнішню мотивацію на:

- зовнішню позитивну мотивацію (матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег та колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за потрібне прикладати зусилля);

- зовнішню негативну мотивацію (покарання, критика, осуд, штрафи, що руйнівню впливає на особистість (породжує конформізм, обмеженість, пасивність, безініціативність та безвідповідальність). Вчений Є.П. Ільїн говорить про «зовнішньостимульовану, або зовнішньоорганізовану мотивацію» (якщо обставини, умови, ситуація набувають значення для мотивації, коли

стають значимими для людини, для задоволення потреб, бажань). Тобто, зовнішньо мотивованим виявляється все, спрямоване на досягнення кінцевого результату чи мети.

Науковець О.М. Леонтєв виділяє дві групи мотивів:

- смислоутворюючі мотиви (побуджують до діяльності, надаючи їй особистісного смислу);

- мотиви-стимули (виконуючи роль побуджуючих факторів (позитивних чи негативних) – іноді гостро емоційних, ефективних, – але не мають смислоутворюючої функції, а виконують лише побудження людини до діяльності як додаткове стимулювання). У зв'язку з цим доцільно розглядати внутрішню мотивацію як мотивацію людини до діяльності, в основі якої покладені смислоутворюючі мотиви, а зовнішню мотивацію – як мотивацію людини до діяльності через зовнішні стимули (шляхом стимулювання діяльності).

На думку Г.М. Андрєєвої, між «зовнішньою» та «внутрішньою» мотивацією існує певний взаємозв'язок:

- по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності;

- по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації (при зміні причин, що породили цю мотивацію, від внутрішніх до зовнішніх, внутрішня мотивація послаблюється);

- по-третє, внутрішня мотивація збільшується з посиленням впевненості у собі та власної відповідальності.

Професійна мотивація являє собою складне психологічне утворення, що включає покликання, професійні наміри, потребу в професійній праці, ціннісні орієнтації, домагання, очікування, смисл, установки, професійні інтереси тощо.

Фахівці в галузі управління виділяють п'ять відносно самостійних напрямів поліпшення трудової мотивації працівників:

- матеріальне стимулювання;
- покращення якості робочої сили;

- удосконалення організації праці;
- залучення персоналу до процесу управління;
- негрошове (моральне) стимулювання.

На певному життєвому етапі в кожного працівника можуть домінувати різні цінності та різні способи їх досягнення, для кожного працівника існує свій набір та ієрархія цінностей, а також шляхів їх досягнення.

Від правильного стилю керівництва підлеглими, стосунків між керівником та підлеглими в багатьох випадках залежить якість виконуваної роботи і стан дисципліни в колективі, а тому керівникам всіх рівнів важливо здійснювати сприятливий вплив на трудову мотивацію підлеглих, тобто керувати нею, зокрема шляхом застосування індивідуального підходу до підлеглих. Вчений О.М. Бандурка зазначає, що значий вплив на мотивацію правоохоронців здійснює керівництво[9].

Для здійснення керівниками сприятливого впливу на трудову мотивацію підлеглих, перш за все, необхідно постійно вивчати структуру цінностей і структуру мотивів працівників поліції:

- постійно аналізувати інформацію щодо умов праці та можливостей повноцінного виконання службових завдань правоохоронцями (об'єктивні чинники);
- опитувати самих правоохоронців щодо того, які фактори сприяють їхній ефективній роботі, а які не дають змоги повноцінно виконувати службові обов'язки, що їх заохочує до трудової активності, повної віддачі і, навпаки, – відбиває бажання сумлінно працювати (суб'єктивні чинники).
- вивчати, чого вони прагнуть досягнути, що вони цінують в житті, що їх хвилює, визначає їхні дії та поведінку взагалі.

Дослідник В.І. Чирков дійшов висновку, що при внутрішній мотивації бажання працювати стійке та тривале, люди обирають для себе важкі цілі, краще виконують творчі, нестандартні завдання, а їх діяльність характеризується високою креативністю та супроводжується емоціями радощі та задоволення.

При зовнішній мотивації поведінка стає нестійкою та потребує постійного підкріплення, такі люди обирають найбільш прості чи стандартні задачі для швидкого отримання винагороди, разом з тим знижуються якість та швидкість виконання ними творчих завдань, рівень креативності, готовності діяти спонтанно, з'являються негативні емоції.

Науковець В. Климчук переконаний, що внутрішня мотивації людини проходить у своєму розвитку такі рівні:

- ситуативний рівень (поява внутрішньої мотивації визначається тим наскільки здатна діяльність задовольнити потреби людини у самодетермінації, компетентності та значимих відносинах);

- ситуативно-ціннісний рівень, на якому поява внутрішньої мотивації можлива лише тоді, коли у діяльності задовольняються не всі названі психологічні потреби (потрібно лише, щоб діяльність була для людини значимою);

- суб'єктно-ціннісний рівень (внутрішня мотивація стає особистісною властивістю, а потреби у самодетермінації, компетентності та значимих відносинах набувають статус цінностей: людина сама здатна змінити ситуацію чи переформулювати зовнішньо поставлене завдання, тобто може сформувати внутрішню мотивацію до будь-якої діяльності, стаючи вище за вимоги ситуації).

Професійна діяльність завжди спонукається комплексом, системою зовнішніх і внутрішніх мотивів, причому в одних ситуаціях переважно діють зовнішні мотиви, а в інших – внутрішні, а чіткі розмежування «внутрішньої» та «зовнішньої» мотивації відсутні. Мотивація професійної діяльності визначає результативність та ефективність праці, її дослідження та аналіз дозволяють визначати причини та чинники ставлення поліцейських до виконання службових обов'язків (негативне або позитивне). Постійний моніторинг рівня мотивації психологів сприятиме своєчасному виявленню та усуненню факторів, які негативно впливають на ставлення психологів до професійної діяльності, надасть можливість оцінювати ефективність проведених заходів, а також

створювати сприятливі умови для формування позитивної професійної мотивації, спрямованої на зростання внутрішньої мотивації особистості[10].

Суспільна поведінка людей, в тому числі й така її форма, як вибір майбутньої професії, представляє собою складне соціальне явище, що детерміновано певними факторами. В системі таких факторів при визначальному значенні загальних соціально-економічних умов життя людей, в організації поведінки індивіда важливе місце займають його уявлення про суспільну оцінку професії, її престиж. Ціннісні уявлення про професію є формою проявлення ціннісних орієнтацій особистості й тому можуть бути розглянуті як регулятори поведінки індивіда. Значення цих цінностей дає можливість передбачити вибір професії та характер виконання професійної діяльності людиною [23].

Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю людини, Ільїн розділяє на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи. Конкретна діяльність визначається врешті решт всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності призводять до формування мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи).

Мотиви трудової діяльності - це спонукальні причини, які примушують людину займатися працею.



**Рис.1.4 Мотиви вибору професії**



Перша група причин - спонукання суспільного характеру. Це і усвідомлення необхідності приносити користь суспільству, це і бажання надавати допомогу іншим людям (що може виявлятися в навчанні дітей, в лікуванні хворих, в захисті своєї вітчизни і т. д.), це і суспільна установка на необхідність трудової діяльності («хто не працює - той не їсть»).

Друга група - здобуття певних матеріальних благ для себе та родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група - задоволення потреби у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною за своєю природою, а природа її така, що вона - не лише споживач, але й творець. У процесі творення вона отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування. До цієї ж групи відноситься і мотив, пов'язаний із задоволенням потреби у суспільному визнанні, в повазі з боку інших [7].

Фактори, які впливають на професійне самовизначення. За даними Ядова, на професійне самовизначення впливають: соціальне і матеріальне становище сім'ї; рівень освіти батьків; випадкові фактори захоплень.

Раннє професійне самовизначення за звичаєм пов'язане з неблагополучними сімейними умовами, з низькою успішністю у школі, з недостатньо усвідомленим вибором спеціальності. Останнє відбувається тоді, коли молода людина звертає увагу тільки на зміст і зовнішній престиж професії без розгляду інших факторів. Так, наприклад, при виборі професії геолога, її романтичності, не враховуються інші аспекти: труднощі експедицій, їх частота і відрив від дому і близьких. Чим молодше вік людини, котра обирає професію, тим більш вірогідно, що це вибір не самостійний, а зроблений за підказкою.

Недостатньо усвідомлений вибір є і тоді, коли професії поділяються тільки на “добрі” (де все добре) і “погані” (де все погано), тобто змістовний аналіз професії не проводиться. Затягування, відкладання самовизначеності пов'язане: з відсутністю сталих інтересів або незрілості особистості.

Як вже зазначалося, на вибір професії впливає сім'я. Сім'я, як правило, зацікавлена у професійному визначенні своїх дітей. Це виявляється в розмовах

про проблеми роботи, відвідуванні робочого місця батьків, обговорюються зовнішні атрибути тієї чи іншої професії [19].

На професійне ставлення людини впливає сам характер дитячо-батьківських відносин. Авторитарні батьки можуть не звертати уваги на інтереси дитини. Вони самі визначають, що дитині, на їх погляд потрібно, з якими вміннями йому буде легше жити. Іноді батьки обирають для дитини ту спеціальність, яку вони самі хотіли би одержати, але в силу якихось обставин не одержали. Авторитарні батьки можуть і занижувати здібності підлітка, встановлюючи межу його прагненням [29]. В таких ситуаціях одні діти можуть активно виразити свій протест, інші мовчазно приймають настанову батьків. Тільки соціально зріла особистість може усвідомлено зробити свій вибір. Соціальну зрілість пов'язують із засвоєнням людиною системи цінностей, норм, настанов.

Цінності - це ідеї, ідеали, цілі, до яких прагне людина і суспільство. Існують загальноприйняті цінності, такі як любов, престиж, повага, знання, гроші, здоров'я та ін.; внутрішньо групові цінності - політичні, релігійні тощо; індивідуальні (особистісні). Цінності об'єднуються у систему, котра змінюється з віком та обставинами життя [25].

Функції цінностей різноманітні. Вони є:

- орієнтиром в житті людини;
- необхідні для підтримання соціального порядку і виступають як механізм соціального контролю.

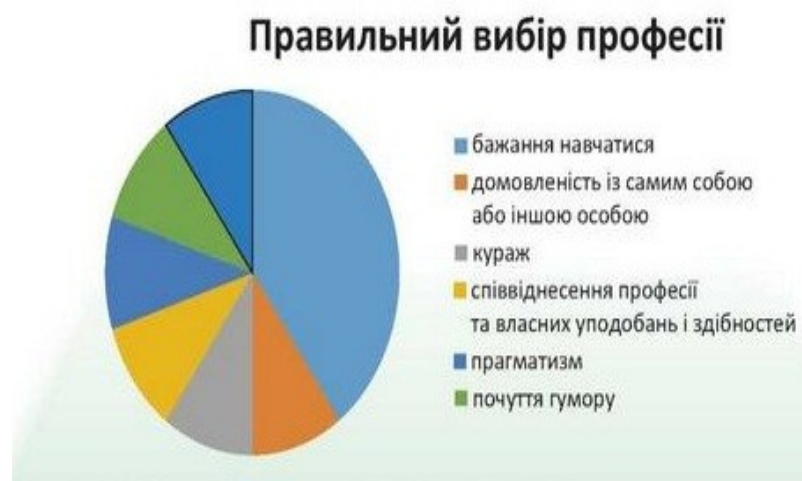
Система цінностей людини віддзеркалює суттєві цінності, ідеї та ідеали епохи. Дослідниками встановлено, що у 30-50 рр. XIX ст. на першому місці знаходилися романтика та працелюбство. У 70-80-ті рр. XIX ст. перше місце зайняли практичність і наполегливість. Є.В. Васіна у 2000 році встановила, що у 1988-1990 роки відбулися зміни у ціннісних орієнтаціях молоді в сторону індивідуально людського існування за рахунок орієнтацій, спрямованих на широку людську спільність [32].

Багатьма дослідниками відзначається тісний зв'язок мотиваційної сфери особистості з її ціннісними орієнтаціями. В.А. Ядов, розмежуючи соціально-психологічний та загально-психологічний підходи до дослідження ціннісних орієнтацій, зазначає, що в соціальній психології це сфера дослідження соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм і вимог, а в загальній психології - вивчення вищих мотиваційних структур життєдіяльності.

За словами Б.Ф.Поршнева [21], основа особистості полягає у функції вибору. Вибір припускає перевагу одного мотиву над усіма іншими. Але для цього повинні бути засади, і такими засадами є цінність, бо цінність - єдина міра порівняння мотивів.

Таким чином, вивчення мотивації професійного вибору і системи ціннісних орієнтацій молоді може слугувати інструментом для виявлення змін, які відбуваються у відношенні до перспектив одержання вищої освіти, професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сьогодення.

Мотиви вибору професії. Загальні мотиви трудової діяльності реалізуються в конкретних професіях. Вибір професії - досить складний і деколи довгий мотиваційний процес: адже від правильного вибору професії багато в чому залежить задоволеність людини своїм життям.



**Рис.1.5 Правильний вибір професії**

Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на існуючі у неї соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, престижу професії в суспільстві. Багато хто вибирає професію залежно від того, в якій мірі вона може забезпечити їх матеріальне благополуччя.

Ряд людей обирає професію із-за інтересу до неї, і нерідко цей інтерес має романтичний характер, нав'язаний літературою, побаченим фільмом, телепередачею. Буває, що такий вибір, заснований на поверхневому, чисто зовнішньому враженні або підкріпленні порадами батьків, друзів, виявляється успішним. Але часто романтика професії швидко випаровується і залишаються «сурові будні», до яких людина не готова ні морально, ні фізично, ні по своєму психічному складу; робота перетворюється для людини в тортурі, і вона змушена змінювати професію.

Таким чином, професію можна обирати залежно від багатьох підстав, але важливо перш за все брати до уваги, наскільки обрана діяльність відповідає схильностям і здібностям людини. Певні поєднання типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи (сила-слабкість, подвижність-інертність, зрівноваженість - не зрівноваженість), що є у людини, можуть обумовлювати схильність людини до певного типу діяльності - до швидкої, але короткочасної роботи, до роботи змінного характеру і тому подібне. Усвідомлення цієї схильності та її причини (правда, не завжди чітко) призводить до формування мотиву, спонукаючого людину займатися певним видом діяльності, тому що в її очах ця діяльність по своєму характеру відповідає характеру наявної схильності (звідси важливість реального, адекватного уявлення людини про психологічну структуру даної діяльності). Відповідне ж поєднання типологічних особливостей сприяє прояву здібностей до цього ж виду діяльності, що веде до високої її ефективності, створює задоволеність працею і підкріплює мотив вибору професії, перетворюючи його на стійкий інтерес. Останній впливає на активність людини і «закріплює» його в даній професії. Відбувається само підкріплення мотиву[11].

За допомогою опитувальника мотивації професійної діяльності К. Замфір (у модифікації А. Реана) було визначено середньогрупові показники параметрів професійної мотивації (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Відмінності показників параметрів професійної мотивації  
респондентів різної статі**

	Параметри професійної мотивації			Відмінності (t-критерій)		
	ВМ	ЗПМ	ЗВМ	ВМ-ЗПМ	ЗПМ-ЗНМ	ВМ-ЗНМ
<b>чол.</b>	3,58± 0,54	3,00± 0,76	2,64± 0,8	<b>3,520**</b>	1,881	<b>4,978*</b>
<b>жін.</b>	3,40 ±0,89	3,00± 0,94	2,70 ±1,04	0,550	1,421	1,723
	<b>3,54 ±0,61</b>	<b>3,03 ±0,78</b>	<b>2,65 ±0,83</b>	<b>3,187**</b>	<b>2,298*</b>	<b>5,287***</b>

Примітка:

1) ВМ – внутрішня мотивація; ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація; ЗНМ – зовнішня негативна мотивація;

2) \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

Схильність до певного типу діяльності може виявлятися в різних видах праці (професіях), а це означає, що вона ще не зумовлює вузько направленого професійного вибору. Одні й ті ж схильності і здібності можна реалізувати в різних професіях; так, маючи схильність до спілкування з дітьми, можна стати вихователем в яслах і дитячому саду, вчителем у школі [7].

Роша А.Н. описує професійну мотивацію працівників ОВС та виділяє чотири групи мотивів: стійкий інтерес до професії; прагнення стати працівником ОВС під впливом родичів; вплив книг та кінофільмів; та так звана «коротка» мотивація, коли людина мріє про іншу спеціальність, але за якихось обставин йде на службу до ОВС [23].

Андросюк В.Г розглядає професійну мотивацію в контексті загальної професійної спрямованості працівника ОВС. Він відмічає, що адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне відношення до неї, професійну гордість.

Вона забезпечує гармонійне поєднання конкретних мотивів поведінки працівника, їх системний характер.

Васильєв В.Л. виділяє п'ять основних типів професійної мотивації юриста (в тому числі працівника ОВС):

- Адекватний, який характеризується тим, ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією.

- Ситуаційний, при якому вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість.

- Конформістський. В цьому випадку вибір професії відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки.

- Компенсаторний. Дана мотивація зустрічається у осіб, що обирають професію працівника ОВС як галузь діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності і т.д.

- Кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди прагнуть використати професію в своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом [2].

Мотиви вибору місця роботи. В основному це стосується оцінки зовнішньої ситуації, своїх можливостей і стану, відповідності обраної роботи професії, своїм інтересам і схильностям.

Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) включає: величину заробітної плати, пільги, що надаються людині, що працює на даному підприємстві; близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи і наявність шкідливого виробництва; надійність і престиж фірми, компанії; міру відповідальності.

Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи і професійно важливих якостей, рівень освіти, схильність до роботи без стресів, у вільному ритмі або до монотонної роботи із заданим темпом.

Оцінка вибраного місця роботи з урахуванням інтересів стосується можливості просування на даному підприємстві або в установі по «службовій драбині», керівної роботи, професійного зростання, прояву особистої ініціативи і вигадки (творчості) і тому подібне. Іноді вибір місця роботи по інтересу може приймати оригінальний характер. Людина, закохана в театр, але що не має артистичного таланту, може піти працювати освітлювачем, робітником сцени і т.д.; може бути значимим і такий фактор, як можливість познайомитися з улюбленими артистами, почувати себе наближеним до театральної еліти. Очевидно, що в цих випадках відбувається компенсація, заміщення однієї потреби іншою.

Мотиви вибору професії і місця роботи класифіковані О.С. Чугуновою. Вона виділяє домінуючий тип професійної мотивації (стійкий інтерес до професії), ситуативний тип професійної мотивації (вплив життєвих обставин, які не завжди узгоджуються з інтересами людини) і конформістський (або сугестивний) тип професійної мотивації (вплив з боку найближчого соціального оточення - поради рідних, друзів, знайомих) [7].

В цілому вивчення мотивації професійного вибору і системи ціннісних орієнтацій людини може слугувати інструментом для виявлення змін, які відбуваються у відношенні до перспектив одержання вищої освіти, професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сьогодення. Мотиви, пов'язані з трудовою діяльністю людини, є досить різноманітними і відбиваються у мотивах вибору професії і місця роботи, мотивах тривалого виконання професійної діяльності та мотивах звільнення. Конкретна професійна діяльність визначається врешті решт всіма цими мотивами.

Вибір професії є важливим етапом у життєвому і професійному становленні людини. Це пов'язано з тим, що професія дає можливість

людині задовольнити основну гаму своїх потреб, реалізувати себе як особистість. Аналізуючи ситуацію виборупрофесії, важливо зрозуміти, як об'єктивні передумови вибору трансформуються в особистісно значущі й активні спонукання, щоспрямовують професійну діяльність. Людина не просто реагує на конкретні умови, об'єктивні обставини, імпульси середовища, суспільства, а й співвідносить їх зі своїм індивідуальним життєвим досвідом. Саме мотив пов'язує ситуацію вибору і досвіду особистості, відбиває в її системі ціннісних орієнтацій, установок та інтересів.

Детермінують процес вибору професії як усвідомлені, так і неусвідомлені компоненти. Наукові пошуки Б.Г. Ананьєва, Т.В. Андрєєвої, Л.І. Анцифєрової, Є.І. Головахи, Л.А. Головей, Є.О. Клімова, І.В. Кузнецової, А.К. Мар-кової, В.Д. Шадрікова, В.Л. Шкалікова, Е.В. Шорохової та ін. були спрямовані на вивчення професійного вибору як одного із етапів, моментів, життєвого шляху особистості. Так, Б.Г. Ананьєв розглядав вибір професії як один із моментів, який характеризує початок самотійного життя у суспільстві, а питання професійного самовизначення – як момент розвитку індивідуальності на цьому шляху. На думку Л.І. Анцифєрової, постійний вибір себе, свого способу життя – це особистість. Якщо цей вибір зроблено неправильно, людина втрачає свою ідентичність, цілісність, інтегрованість. Вибір і прийняття професії, зазначає Ю.П. Поваренков, завжди критичний момент у розвитку особистості. Цей процес пов'язаний із вирішенням комплексу протиріч, в основі яких знаходиться позиція між індивідуальними і соціальними потребами.



**Рис.1.6** Професійне самовизначення



На вибір професії впливають також здібності людини, схильності, бажання здобути суспільне визнання. Здібності — це саме ті людські особливості, що свідчать про готовність до оволодіння бажаною професією. Наші схильності виявляються в тому, на що ми витрачаємо свій вільний час. А свій вільний час ми зазвичай витрачаємо на те, до чого у нас є здібності.

За Є.І. Головахою, вибір професії – це перший послідовний життєвий вибір, який змушена робити людина на різних етапах свого життєвого шляху. Професійний вибір – це рішення, яке зачіпає лише найближчу перспективу в житті школяра. Д.Е. Сьюпер, вивчаючи фази життєвого шляху особистості й обумовлені обставинами типи кар’єри, головну увагу приділяє суб’єктивним факторам вибору професії і здійснення професійної діяльності: співвідношення “Я-концепції” з образом професіонала, ідентифікацію особистісного “Я” з образом професіонала. Зазначено, що ступінь ідентифікації є визначальним у виборі людиною даної професійної діяльності. А сам образ професіонала виступає як талон, якщо особистість обере дану професійну діяльність. Мотивація, яка спонукує працювати в тій або іншій сфері, найбільше пов’язана зі сформованою у людини ієрархічною структурою потреб, різною у різних людей [13].



**Рис.1.7 Типові помилки при виборі професії**

Під час вибору професії існують типові помилки (рис.1.7):

- ототожнення навчального предмета з професією, зокрема, коли впевнену дванадцятку з якогось із шкільних предметів вважають єдиною і достатньою умовою успішного вибору професії. Шкільна математика — лише мала частина цієї науки. Те саме стосується історії, фізики, біології... Одна справа — отримувати дванадцятки за основи, зовсім інше — заглибитися в науку або в професію, пов'язану з нею;
  - захоплення тільки зовнішнім або яким-небудь одним боком професії;
  - невміння розібратися, оцінити свої здібності й мотиви вибору професії;
  - відсутність власного рішення у виборі професії під впливом некомпетентних осіб;
  - перенесення ставлення до людини, яка є представником даної професії, на саму професію (як зворотний ефект цієї помилки: вибравши престижний фах, людина іноді вважає, що пошану до цієї професії автоматично буде перенесено і на неї);
    - зневага до деяких важливих для суспільства професій;
    - орієнтація одразу на професії, що потребують найвищої кваліфікації.

Пам'ятаючи про помилки у виборі професії, не впадайте в іншу крайність — не сприймайте все вище вказане як систему заборонних знаків і не впадайте у відчай від найменшої схожості вашої власної ситуації з будь-яким із наведених прикладів. Свідомим вибір професії буде лише в тому разі, якщо людина правильно оцінює свої можливості й знає зміст тієї діяльності, яку збирається здійснювати[14].

Отже, люди обирають професію відповідно допереважаючої потреби: для одних це — безпека, для других — поваганавколишніх, для третіх — матеріальне благополуччя, в четвертих —самоактуалізація (за структурою людських потреб А. Маслоу).Іншу точку зору сформулював П.М. Якобсон: “... і у виборівідповідної трудової діяльності, і в характері її виконанняпозначається

комплекс мотивів, – тут відіграє роль і майбутня перспектива (благополуччя своє й близьких), і соціальне визнання, пов'язане з діяльністю (професія, що викликає до себе повагу), і громадянські мотиви”. Мотиваційна сфера займає провідне місце в структурі особистості, виконуючи ряд найважливіших функцій.

Отже, професію можна обирати залежно від багатьох обставин, але важливо, насамперед, брати до уваги, наскільки обрання діяльність відповідає схильностям і здатності людини. Мотиви вибору професії формуються під впливом “зовнішніх” і “внутрішніх” факторів (мотиваторів), які розглядаються людиною в процесі ухвалення рішення – куди краще піти працювати. В основному, це стосується оцінки зовнішньої ситуації, своїх можливостей і відповідності обраній професії, своїм інтересам та схильностям. Оцінка зовнішньої ситуації (позитивних і негативних виробничих факторів) містить в собі: величину заробітної плати, пільги, близькість до будинку, зручність транспортного сполучення; естетику місця роботи та наявність шкідливого виробництва; змінність, наявність твердого або вільного графіка роботи; надійність і престиж фірми, компанії; міру відповідальності; можливість одночасно з роботою вчитися у вузі; психологічний клімат у колективі, систему заохочень і покарань (штрафів і т.п.). Оцінка своїх можливостей включає: стан здоров'я, наявність здібностей до даної роботи та професійно важливих якостей, рівень освіти, схильність до роботи без стресів, у вільному ритмі або до монотонної роботи із заданим темпом.

Для жінок важливіші взаємини в колективі, умови праці, розмір заробітку (Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянський). Наведені вище результати досліджень вчених свідчать, що роль різних мотиваторів праці істотно залежить від наявних суспільних відносин, виконуваної діяльності (професії), спрямованості особистості (інтересу до професії), гендерних розбіжностей суб'єктів праці. К. Муздибаєв, вивчаючи мотиви відповідального відношення працівників до своєї праці, виявив, що сильнішими з них є бажання не підвести своїх товаришів, не зірвати виробничий план і більше заробити,

мотив, який позначається як “почуття боргу, бажання виконати те, що доручене”. В меншій мірі впливають на від-повідальне відношення до праці такі мотиви, як потреба одержати задоволення від видимих результатів своєї праці, відволіктися від особистих проблем, просування “службовими сходами”, можливість заслужити нагороду, суспільне визнання (мотиви кар’єри), а також реалізувати свої здатності, схильності, бажання підняти престиж професії й підприємства, уникнути осудження, стягнень.

Будь-яке уявлення особистості щодо себе не виникає без оціночного емоційного забарвлення. Навіть такі характеристики, які не належать до особистості людини (місце проживання, стать тощо), мають приховану оціночну характеристику. Джерелом виникнення цих оцінок є сама особистість, яка додає власну суб’єктивну інтерпретацію реакцій суспільства на її власні особливості, що виникли в результаті засвоєння протягом життя суспільних, групових та індивідуальних цінностей. Отже, власна оцінка людиною самої себе та судження про особистість з боку суспільства є основою виникнення самооцінки[20].

Також для самооцінки характерна наявність емоційного компонента, оскільки під час самооцінювання особистість постійно проявляє емоційне ставлення до власного «Я».

Відповідно, на виникнення адекватної самооцінки впливає рівень відповідності раціональної та емоційної складових, а саме: на реальну самооцінку впливає перевага раціонального компонента; якщо перевагу має оціночний – формується розбіжність між власним оціночним ставленням до себе і реальним індивідом.

Отже, важливою характеристикою самооцінки, як компонента структури Я-концепції, є відповідність Я-реального та Я-ідеального. Іншими словами, цей компонент також характеризується оцінкою особистості щодо рівня наявності в неї певних якостей, відповідно до певних еталонів.

До вимірів, які характеризують самооцінку, належать рівень адекватності та ступінь її стійкості. Рівень адекватності самооцінки

проявляється у відповідності або розбіжності із фактичною мірою вираженості певної якості у суб'єкта самооцінки.

Неадекватний рівень самооцінки проявляється у завищеній чи заниженій самооцінці. Занижена самооцінка проявляється у безперервній тривозі, у страхові виникнення негативної думки про себе, в загостреній чутливості, що спонукає індивіда зменшувати рівень контактування з суспільством. Дуже завищена самооцінка проявляється у самовпевненості особи, визнанні лише власної думки, ігноруванні думки інших людей. Адекватна самооцінка сприяє хорошему самопочуттю, самоставленню та стійкості до критики (рис. 1.8).



**Рис.1.8 Самооцінка осіб**

Отже, адекватна самооцінка впливає на розвиток позитивної Я-концепції, а неадекватна самооцінка формує негативну Я-концепцію особистості[21].

Будь-яка психічно здорова особистість проявляє схильність до адекватної самооцінки, самовизнання, самоповаги. Самоповага – це власне ціннісне судження, що проявляється в концепції людини щодо себе. Це означає, що поняття «самоповага» характеризується самозадоволенням, самосприйняттям, почуттям власної гідності, узгодженістю між Я-реальним та Я-ідеальним. Висока самоповага сприяє вірі у себе, тобто людина адекватно сприймає себе як особистість. Низький рівень самоповаги можна розглядати з

двох боків. З одного боку, низька самоповага може формувати комплекс меншовартості, незадоволення будь-якими власними діями, невпевненість у собі, що, зрештою, негативно позначиться на емоційному стані та поведінці людини. З іншого боку, низька самоповага може бути внутрішньою умовою для саморозвитку людини, самовиховання та цілеспрямованої діяльності.

Вікові розходження в мотивах, що спонукають робітників відповідально виконувати свою роботу, практично були відсутні. Виключення склав лише мотив “потреба в задоволенні відрезультатів своєї праці”, що більш характерний для осіб, вік яких перевищує 30 років.

Як зазначає М.В. Дмитрієва, специфічною особливістю мотиваційної сфери безробітних, активних у пошуку роботи, є взаємо-зв'язок всіх параметрів їхньої мотиваційної структури (життєвої орієнтації, самоактуалізації й ін.), що дозволяє їм більшою мірою бути незалежними від змін соціуму, допомагає реалізувати свої можливості. Навпроти, структурні особливості мотиваційного потенціалу пасивних безробітних характеризуються меншою інтегрованістю, ізольованістю окремих мотивів.

За К. Замфір, структуру мотиву трудової діяльності становлять такі складові: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Зокрема, під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується усвідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, що приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає, на думку автора, з потреб самої людини, тому на її основі він трудиться із задоволенням, без якого-небудь зовнішнього мотиву. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, які перебувають за межами самого працівника й праці як такої: заробіток, острах осуду; прагнення до престижу й т.д. До зовнішньої позитивної мотивації відносяться: матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить покарання, критику, осуд, штрафи й т.п.

Для високої ефективності праці найбільше сприятливим є таке співвідношення між розглянутими двома видами мотивації, при якому центральне місце займають внутрішні мотиви при одночасному використанні зовнішніх позитивних мотивів і виключенні, по можливості, або обмеженні зовнішніх негативних мотивів [22].

Умови мотивації повторного вибору професії досліджували Г.А. Буніна, Н.А. Дунайцева, Н.В. Щеколдіна та ін. Вони аналізували соціально-психологічні причини, що спонукають різні соціальні групи дорослих до повторного вибору професії. Виявлено, що провідними мотивами повторного вибору професії у працюючих фахівців є незадоволеність заробітною платою і можливість професійного росту, а у безробітних – неможливість працевлаштуватися за фахом на “добре оплачувану роботу” і поширення професійних можливостей. Так, Н.А. Дунайцева за результатами своїх досліджень з’ясувала, що при повторному виборі професії певну роль відіграє емпатія, яка, наприклад у психологів, пов’язана з типом особистості, а, от у студентів-юристів – з комунікативними особливостями. Дорослі люди, які повторно обирають різні професії відрізняються за переважаючим стилем спілкування (психологи – партнерський, юристи і економісти – авторитарний).

Наукові пошуки Ю.М. Плюсіна, Г.С. Пошевньова та ін. були спрямовані на дослідження хронологічних змін, яких зазнає поведінка безробітного фахівця. Виявлено, що на рівні індивіда відбувається трансформація провідних мотивів пошуку роботи і ставлення до неї по мірі збереження статусу безробітного; на соціальному рівні – еволюція типу безробітного по мірі змін, що відбуваються у свідомості суспільства (менталітеті) щодо ставлення до професійної діяльності і престижу тих або інших професій [23].

В першому випадку трансформація мотиваційної сфери безробітного відбувається досить швидко, а зміни носять радикальний характер. Певний час після втрати роботи більшість безробітних перебуває в розгубленому і

подавленому настрої. Їхсамооцінка себе як особистості різко знижується, так як і уява про свій соціальний статус.

Мотивація повернення втраченого разом із роботою статусу в суспільстві дуже сильна, тому людина прагне якомога швидше знайти роботу. Звернення до служби зайнятості розглядається як крок відчаю і як остання можливість знайти роботу. Тому людина зазнає одночасно відчуття сорому, незручності і впевненості, щотут його обов'язково працевлаштують. Інформація про реальні функції і можливості служби зайнятості, а також про необхідність попередньої підготовки деяких документів часто викликає стан розгубленості, психологічного дисонансу, протесту і вираження невдоволеності діями працівників служби.

Д. Левінсон стверджував, що зміну професійного шляху зумовлює повернення мрії – бажань, ідеалів і цілей молодості. За Л.Е. Томасом, суспільні умови є опосередкованою мотивацією, вони визначають новий вибір і дії людини, яка зазнає різких змін своїх цінностей і установок [25].

Відтак, за результатами теоретичного дослідження з'ясовано, що існують різноманітні напрямки дослідження мотивів вибору професії людиною: соціологічний (Є.О. Клімов, І.С. Кон, Д. Сьюпер та ін.), особистісний (М.Р. Гінзбург, М.С. Пряжніков та ін.), комплексний (К.А. Абульханова-Славська, Є.І. Головаха, А.А. Кронік та ін.). Взагалі на вибір професії впливають як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники. Зміну професії можна розглядати як нову спробу професійного самовизначення, пов'язану з переходом до нової професії, оволодінням новими професійними знаннями, вміннями і навичками, адаптацією до нової професії через реконструкцію професійної "Я-концепції", що вже склалася. На етапі дорослості зміна професії у більшості випадків детермінована суб'єктивними чинниками, пов'язаними із уявою про себе, що сформувалося. Професійні уявлення як система понять, знань про конкретну професію, що склалася в процесі міжособистісної комунікації, виконують три основні функції:



- інструмент пізнання професійного світу – його роль аналогічна ролі звичайних категорій, шляхом яких індивід описує, класифікує, пояснює події;
- спосіб опосередкування поведінки – сприяє спрямуванню комунікації у групі, визначає цінності, що регулюють поведінку;
- засіб адаптації подій, що відбуваються, до вже наявних, тобто сприяють збереженню картини світу, що склалася.

Принциповим для розуміння сутності мотивів вибору професії, в ракурсі проблеми нашого дослідження, є підхід Є.П. Ільїна. Підмотивацією вибору професії, автор, розуміє всю сукупність різних спонук: мотивів, потреб, інтересів, прагнень, цілей, потягів, мотиваційних установок (диспозицій), ідеалів, що в широкому сенсі припускає детермінацію вибору професії і діяльності взагалі. На думку Є.П. Ільїна, мотиви вибору професії визначаються властивостями особистості. Автор зазначає, що "...між мотивацією і властивостями особистості є двосторонній зв'язок: властивості особистості впливають на особливості мотивації...".

Виходячи з означеного вище, детермінантами мотивів вибору професії є: мотивація досягнення, самоефективність, локус контролю і тривожність (В.А. Бодров, Т.А. Гостєва, І.В. Дубровіна, Д.А. Леонт'єв та ін.). Дані характеристики передбачають ефективність людини в професійній і навчальній діяльності. Втім, питання, які саме мотиви впливають на вибір професії сучасних клієнтів центру зайнятості, ще потребує свого вивчення [26].

## 1.2 Особливості професійного розвитку у зрілому віці

Зрілість вважається найтривалішим для більшості людей періодом життя. Його верхню межу різні автори визначають по-різному: від 50-55 до 65-70 років. Згідно з Е. Еріксоном, зрілість охоплює час від 25 до 65 років, тобто 40 років життя.

Зрілість вважається часом повного розквіту особистості, коли людина може реалізувати весь свій потенціал, домогтися найбільших успіхів у всіх сферах життя. Це час виконання свого людського призначення - як у професійної або громадської діяльності, так і в плані спадкоємності поколінь.

а) Особливості розвитку особистості. Професійна продуктивність.

У зрілості, як і в молодості, головні сторони життя - професійна діяльність і сімейні відносини. Але якщо в молодості вона включала оволодіння обраної професії і вибір супутника життя, то в зрілості це - реалізація себе, повне розкриття свого потенціалу у професійній діяльності та сімейних відносинах.

Е. Еріксон вважає основною проблемою зрілості вибір між продуктивністю та інертністю.

Поняття продуктивності по Еріксону - творча, професійна продуктивність, а також внесок у виховання та затвердження в життя наступного покоління.

Продуктивність по Еріксону пов'язана з турботою "про людей, результати та ідеях, до яких людина виявляє інтерес".

Інертність веде до поглиненості собою, своїми особистими потребами.

Найважливішою особливістю зрілості є усвідомлення відповідальності за зміст свого життя перед самим собою і перед іншими людьми.



**Рис.1.9 Професійний розвиток**

Зрілий дорослий вік психолога є своєрідним проміжним етапом, що охоплює період їхнього життя приблизно від 40 до 60 років. Однак, ці межі досить умовні, адже кожен зрілий психолог може себе відносити чи не відносити до цієї категорії залежно від особливостей свого життя: віку дітей, самопочуття, професійних досягнень тощо. Тому тривалість зрілого дорослого віку в психологів буває різною.

В зрілому віці, як і в ранній дорослості, головними аспектами життя залишаються професійна діяльність і сімейні стосунки. Однак, соціально ситуація розвитку суттєво змінюється: якщо в молодості вона включала оволодіння вибраною професією і створення сім'ї, тобто була ситуацією організації, створення відповідних сторін життя, то в зрілому віці це ситуація реалізації себе, повного розкриття свого потенціалу в професійній діяльності і сімейних стосунках.

Дослідники відзначають неповторність і широке різноманіття особистісних проявів у зрілому дорослому віці:

- відкритість і замкнутість у вузькому колі особистих відносин;
- активність і пасивність, бездіяльність;
- альтруїзм і егоїзм; самостійність і залежність;
- творчість чи руйнація тощо.

Період зрілості психолога є вершиною життєвого шляху особистості, особливо тоді, коли він є здоровим, сповнений сил, знань та значного досвіду. Психологи до цього часу досягають професійної майстерності та визначеного становища в суспільстві. Як правило, сила та енергійність зменшуються, порівняно з попередніми віковими періодами, але професійні завдання психологи вирішують успішно за рахунок великого досвіду, вміння організувати свою роботу, правильно обрати помічників.

Психологи зрілого віку стають поколінням, яке повинно вести справи. Ця нова відповідальність зумовлює необхідність підбиття підсумків попередніх етапів життя. Аналіз власного життєвого шляху може бути пов'язаний з негативними переживаннями через усвідомлення того, що якісь цілі не

досягнуті, багато справ залишилися незавершеними. Для психологів зрілого віку необхідність жити в теперішньому часі набагато важливіша, порівняно з іншими віковими групами. Психологи молодого віку можуть дивитися вперед, старшого віку - озиратися назад, але зрілі психологи, які мають багато обов'язків відносно обох поколінь та самих себе, повинні жити "тут і зараз". Вони беруть на себе роль хранителів сім'ї, зберігаючи сімейні традиції та сімейну історію.

В період зрілості після переоцінки цінностей починається новий розквіт творчої діяльності, причому не за рахунок кількісних її показників, а за рахунок поглиблення її якості. В цей період психолог зрілого віку сприймає життя у більш широкому контексті. Картина світу, сенс життя стають для зрілих психологів глибшими і диференційованішими, переживання майбутніх втрат можуть компенсуватися зростаючою мудрістю та терпимістю.

Надзвичайно важливим у зрілому віці психолога є збереження емоційної стабільності в будь-яких стресових ситуаціях, можливість зваженого осмислення змін, які відбуваються (фізичних, фізіологічних, психологічних). В такому випадку, і чоловікам і жінкам буде легше впоратися з причинами і наслідками "збоїв" організму та особистості, які підстерігають психологів в цьому віці[15].

Розвиток особистості зрілої людини вимагає позбавлення від невиправданого максималізму, характерного для юності і частково молодості, виваженості та багатогранності підходу до життєвих проблем, у тому числі до питань своєї професійної діяльності. Накопичений досвід, знання, вміння представляють для людини величезну цінність, але можуть створювати йому і труднощі в сприйнятті нових професійних ідей, гальмувати зростання його творчих можливостей. Минулий досвід при відсутності обгрунтованої гнучкості й багатогранності може стати джерелом консерватизму, ретимість, неприйняття всього того, що виходить не від себе самого.

б) Криза 40 років. Корективи життєвого задуму.

Частина людей проживає ще один "позаплановий криза" 40 років (буває раніше і пізніше). Це як би повторення кризи 30 років, кризи сенсу життя, якщо криза 30 років не призвів до належного вирішення проблем. Криза 40 років нерідко викликається і загостренням сімейних відносин. Діти, як правило, виростають і починають жити своїм життям, помирають деякі близькі родичі та родичі старшого покоління. Втрата особистої участі в житті дітей сприяє остаточному усвідомленню характеру подружніх відносин. Часто буває, що крім дітей подружжя ніщо значуще для них обох не пов'язує. У випадку виникнення кризи 40 років, людині знову доводиться перебудовувати свій життєвий задум, виробляти нову "Я - концепцію". Ця криза може серйозно вплинути на життя людини аж до зміни професії і створення нової сім'ї.

Якщо в молодості центральним віковим новоутворенням є сімейні відносини, включаючи материнство і батьківство та професійну компетентність, то в зрілості на їх основі виникає вже об'єднане освіту. Воно інтегрує результати розвитку обох новоутворень попереднього періоду і називається продуктивністю.

Криза 40 років говорить ще про один важливий новоутворенні зрілості: корективах життєвого задуму і пов'язаних з ними зміни "Я - концепції".

Швейцарський психолог Е. Клапаред вважав, що досягаючи в зрілості свого розквіту і піку професійної продуктивності, людина припиняє свій розвиток, зупиняється в підвищенні своєї професійної майстерності, творчого потенціалу і т.д. Потім настає спад, поступове спадання професійної продуктивності: все краще, що людина могла зробити у своєму житті, залишається позаду, на вже пройдений відрізок шляху. Також вважали не лише Е. Клапаред, а й ще ряд дослідників[28].

На думку деяких вітчизняних і зарубіжних психологів, особистість у зрілому віці здатна до розвитку. На думку Л. А. Петровської, дана тенденція і схильність пов'язані із процесом соціалізації.

Істотною підставою для переосмислення дорослим сформованого досвіду може бути прагнення наблизитися до самого себе, більшою мірою

відповідати початковій власній внутрішній природі. Якщо не спрощувати проблему особистості і не зводити її тільки до детермінації, прийняти тезу гуманістичної психології про існування істинного стрижня, серцевини особистості (А. Маслоу), слід визнати, що соціалізація дитини може бути пов'язана з його придушенням, спотвореним розвитком в силу різних обставин. На відміну від первинної соціалізації дитини, орієнтованої насамперед зовні - на присвоєння зовнішнього, соціалізація дорослого - це насамперед зверненість усередину себе, це самопізнання. У гуманістичної психології акцент на проблемі самопізнання пов'язаний з тезою про свободу людини, реалізованої в його виборах. Автентичне (справжнє) буття передбачає дослідження можливостей, що надаються кожною ситуацією, і здійснення вибору, який виражає дійсні цінності людини, її потреби, почуття і т. п. Таким чином, продуктивний вибір принципово передбачає більш-менш просунуту орієнтацію людини у власному потенціалі [8].

У рамках даного підходу розширення сфери усвідомлення самого себе - найбільш істотна передумова досягнення самоактуалізації, самовтілення, самореалізації.

Відкриття самого себе як особливої реальності, значущої і гідною вивчення не менш, ніж світ навколишній, звернення в першу чергу до себе в пошуку можливостей вирішення своїх проблем - важливий акцент цього підходу. Таким чином, соціалізація дорослого суб'єктність за своєю суттю, це саморозвиток через здійснення виборів - ким бути, яким бути, з ким бути і т. д. Тобто мається на увазі не тільки свобода вибору активності в конкретних приватних ситуаціях, а й вибір власного психологічного вигляду, здоров'я або хвороби - способу життя в цілому. Мається на увазі саморегуляція в самому широкому сенсі слова. Природно, спеціальне підкреслення суб'єктивності соціалізації дорослого не означає заперечення суб'єктного характеру соціалізації дитини - і дитині вибір доступний, проте повнота, ступінь суб'єктивності первинної та вторинної соціалізації, звичайно, різні [18].

Звернення дорослого до склався власним психологічному потенціалу може бути пов'язано і з спрямованістю стати тим, ким він може стати у своєму житті. Наприклад, П. Д. Успенський, що стоїть біля витоків гуманістичної психології, обгрунтовуючи ідею можливої еволюції людини, розуміє її як «розвиток певних внутрішніх якостей і рис, які без зусиль з боку людини зазвичай залишаються нерозвиненими і не в змозі розвинути самі по собі». Аналогічна або близька ідея представлена у А. Маслоу, Е. Шострома, Е. Фромма, А. Менегетті. Про розвиток людини у напрямку вищого людини писав Ф. Ніцше. Його образ надлюдини у дечому близький особистості А. Маслоу, що самостійно актуалізується [8].

Досить добре відомо, що саме через самоотношение суб'єкту презентують його особистісний сенс Я. Саме сенс Я виконує функцію «замикання» процесу самовизначення, вказуючи на можливість і здатність особистості розробити і реалізувати ті чи інші джерела сенсу і через це самореалізуватися [11]. Самовизначення включає два процеси: формування достатнього рівня самоповаги на базі відповідного рівня очікуваної самоефективності відносно того чи іншого набутого і спроектованого задуму чи змісту життя; усвідомлення і прийняття особистісних якостей і особливостей, які розглядаються як одна з умов передбачуваних досягнень. Останнє є не чим іншим, як знаходженням позитивного особистісного сенсу «Я» [11].

Психологію розвитку цікавлять не тільки процес розвитку особистості в зрілому віці, а й основні характеристики зрілої особистості.

У психології виділяють наступні характеристики зрілої особистості, як розвинене почуття відповідальності, потреба в турботі про інших людей, здатність до активної участі в житті суспільства та ефективному використанню своїх знань і здібностей, до психологічної близькості з іншою людиною, до конструктивного вирішення різних життєвих проблем на шляху до найбільш повної самореалізації [9]. Є очевидним, що соціальна ситуація розвитку значно визначає характерні риси зрілої особистості. Так, М. В. Гамезо з співавторами відзначає, що вирішальним ознакою зрілості є усвідомлення людиною

відповідальності і прагнення до неї. Психологічно відповідальна особа - це особистість, що відповідає за зміст свого життя і відповідає, перш за все перед собою та іншими людьми.

Зріла та усвідомлена людина займає середнє положення між своїми батьками, які вступили в пору старості, і своїми власними дітьми, які в цей же час стоять на порозі самостійного життя. І якщо в сім'ї, під одним дахом, три покоління, то потрібна серйозна перебудова життя сім'ї.

Естафета відповідальності передається зрілому поколінню за всі сторони життя (духовної, матеріальної та ін.) в сім'ї, що робить дорослої людини главою сім'ї. Цінності зрілих людей починають відігравати провідну роль і в житті суспільства: зрілі люди можуть затверджувати свої смаки, свій спосіб життя, стиль діяльності і т. д. У цьому віці більшість людей досягає вершини професійної і громадської кар'єри, в їх руках зосереджені функції управління в самих різноманітних сферах суспільного життя, в управлінських структурах держави [5].

У вітчизняній психології в якості найважливіших проявів зрілої особистості відзначають її активність (прагнення суб'єкта виходити за власні межі, розширювати сферу своєї діяльності, діяти за межами вимоги ситуації і рольових приписів); спрямованість особистості (що характеризується стійкою домінуючою системою мотивів - інтересів, переконань, ідеалів); глибинні смислові структури, які обумовлюють свідомість і поведінку особистості; ступінь усвідомленості відносин до дійсності, а також характерну структуру відносин, установок і диспозицій особистості [9].

Зріла особистість має розвиненим самосвідомістю і суб'єктивно для індивіда виступає як Я-концепція - система уявлень про себе, що забезпечує єдність і тотожність його особистості та обнаруживающая себе в самооцінці, рівні домагань, впевненості в собі і т. п. На думку А. Н. Леонтьєва, зріла особистість характеризується широкою системою зв'язків зі світом, високим ступенем ієрархізованості мотивів діяльності і загальною структурою, під якою розуміється стійка конфігурація головних мотиваційних ліній [7].



Глибока характеристика зрілої особистості дана в працях зарубіжних психологів. Так, у відповідності з теорією Г. Олпорта, зріла особистість повинна мати властивість самопротяженності. Це означає, що життя не повинна бути прив'язана до безпосередніх потреб і обов'язків. Людина повинна бути здатний брати участь у широкому колі різноманітних діяльностей і радіти їм. Задоволення і фрустрації повинні бути різноманітними і різноманітними, а не обмеженими і стереотипними.

Важлива риса цієї самопротяженності - це проєкція в майбутнє: плани, надії. Зріла особистість характеризується теплими відносинами з іншими як в інтимних, так і в неінтимних контактах і володіє фундаментальної емоційної безпекою та самоприяття. Зріла особистість реалістично відноситься як до себе (самооб'єктивіація), так і до зовнішньої реальності. І нарешті, зріла особистість має єдиної життєвою філософією [13].

За Е. Еріксоном, основною характеристикою зрілої особистості є генеративність, що виявляється в прагненні вплинути на наступне покоління через власних дітей, через практичний або теоретичний внесок у розвиток суспільства, в потреби піклуватися про інших людей, у відповідальності за свою долю, за свої вчинки, а так само за долі близьких, у здатності до участі в житті суспільства. Нездатність успішно включитися в продуктивну життя суспільства призводить, на думку Е. Еріксона, до особистісного застою, стагнації і поглищенности самим собою [14].

У зв'язку з проблемою зрілості особистості в зрілому віці слід привести судження А. А. Бодалева про те, що поняття дорослість і зрілості не тотожні [3]. Можна досягти зрілого (дорослого) віку і не володіти зрілою особистістю. А. А. Бодальов пише: «Якщо людина, яка досягла повноліття, поводить в різних ситуаціях згідно з загальнолюдськими нормами моралі і основні цінності життя стали його власними цінностями, значить, можна з упевненістю говорити про його особистісної зрілості. В інших випадках, коли він одні норми дотримується, а інші грубо ігнорує, одні цінності підтримує, а проти інших

повстає, доводячи це своїми вчинками, можна з повним правом стверджувати, що він в особистісному відношенні виявляється зрілим тільки частково »[3].

Становлення зрілої особистості - це складний шлях, не позбавлений внутрішніх криз. Особлива значимість періоду дорослості полягає в тому, що, включаючись у все різноманіття суспільних відносин, людина стає їх суб'єктом, свідомо формуючи своє ставлення до навколишнього світу. Важлива характеристика в становленні зрілої особистості - це результативний, продуктивний момент її діяльності.

Справи, діяння, досягнення, продукти, соціальні впливи особистості є критеріями її суб'єктивності. При цьому важлива суспільна цінність продуктів і впливів, представлена для особистості як «цінність мого життя».

У змінах, які особистість виробила в громадському світі, вона впізнає себе, їй відкривається справжній рівень її життя, внутрішньоособистісні суперечності, передумови саморозвитку, самозміни. Людина використовує свої кращі життєві досягнення в діяльності, поведінці, спілкуванні на новому рівні, в нових формах відносин до життя (таблиця 1.2) [5].

**Таблиця 1.2**

**Становлення особистості**

<b>Період</b>	<b>Провідна діяльність</b>	<b>Провідна сторона соціалізації</b>
1. Дитинство (0-1 рік) Етап “Довіри до світу”	Емоційне спілкування з дорослими	Освоєння норм відносин між людьми
Дитинство (1-3 роки) етап “самостійності”	Предметна діяльність	Опанування суспільно вироблених способів діяльності з предметами
Дошкільне дитинство (3-6-7 років)	Гра	Освоєння соціальних речей взаємовідносин між людьми
Молодий шкільний вік (6-11 років) етап “майстерності”	Навчальна діяльність	Освоєння знань, розвиток інтелектуально-пізнавальної сфери особистості
Підлітковий (11-14 років)	Спілкування з ровесниками	Освоєння норм відносин між людьми
5. Юнацький (14-18 років) етап самовизначення “світ і я”	Навчально-фахова діяльність	Освоєння фахових знань, умінь
Пізня юність (18-25 років) етап “людської близькості”	Трудова діяльність, фахове навчання	Освоєння норм відносин між людьми і професійно-трудова умінь
7. Етап людської зрілості		

У зрілому віці досінує прагнення людини до самореалізації, продуктивної праці на благо людини, суспільства. Розв'язується внутрішній конфлікт між егоцентризмом (як у підлітків) і можливістю самореалізації на благо інших.

Весь життєвий шлях людини формується і розвивається в процесі безперервного становлення і дозволу різноманітних за своєю природою і своїм значенням протиріч, які лежать в основі внутрішніх конфліктів особистості на тому чи іншому етапі життя або в конкретній життєвій ситуації.

У стані внутрішнього конфлікту людина відчуває проблемну напруженість всього своєї поведінки. Ця напруженість виникає не відразу, а поступово, накопичуючись. Відносно соціально - психологічну рівновагу в якийсь момент порушується, що призводить до ускладнень, ускладнень в основних видах діяльності (доросла людина проектує психологічний дискомфорт на виробничі справи, на спілкування з колегами, друзями, один з одним). Далі - по наростаючій: відбувається як би «розрив життя» (людина не може виконувати свої життєві функції, поки не дозволить протиріччя). І це вже життєвий криза, при якому соціально-психологічне протиріччя загострюється до межі, «до тієї останньої межі, яка визначає в даний момент внутрішньоособистісні резерви соціальної адаптивної енергії» [5]. І зовсім не рідкість сьогодні, коли доросла людина в середині свого життєвого шляху (35-40 років) болісно намагається знайти відповіді на питання: «Як жити далі?», «Для чого жити далі?», «Навіщо взагалі жити далі?». Правда, зауважимо, що для виникнення соціально-психологічного протиріччя необхідно наявність розвиненої структури особистості, її Я, досить високого рівня розвитку вищих почуттів і цінностей людини. Перед дорослою людиною стоїть ряд суттєвих завдань по його самоактуалізації: стати кращим батьком для своїх дітей, досягти професійних висот, проявити себе в суспільному житті, бути відданим другом, бути цікавим для оточуючих в спілкуванні і т. п. Все це породжує потребу в постійній копіткій роботі над собою, над изжитости недоліків у характері, потреба самовдосконалення [5].

Час невблаганно рухається вперед, і доросла людина зовсім не впевнений, що він встигне зробити все, що хотілося б і що колись здавалося йому цілком під силу. Не кожному опиняється під силу успішна перебудова, але якщо людина долає труднощі, внутрішні конфлікти, то, як правило, зберігає свій творчий потенціал, більше того - досягає якісно нових висот. Криза середини життя має об'єктивні причини і передбачає істотну перебудову особистості з урахуванням зміни становища людини в житті [5].

Розумна і адекватна переоцінка цінностей в середині життя призведе до глибинного оновлення особистості, створить сприятливі передумови для успішного «входження» в наступний період - період зрілості (40-45 - 55-60 років), призведе до зростання задоволеності не тільки на період зрілості, але і на більш пізні роки. Дослідженнями вітчизняних і зарубіжних вчених показано, що найважливішим самовідчуттям дорослої людини має бути відчуття незаспокоєності (Б. Г. Ананьєв, Л. П. Гримак, Е. А. Клімов, А. А. Бодальов, Н. Н. Обозов, Е. Ф. Рибалко, Е. Д. Сміт, А. В. Толстих, Є. С. Філатова, Е. Франкл, Т. Ханна, Е. Еріксон та ін.) (цит. за [5]).

Криза зрілого віку несе в собі позитивний початок, оскільки сприяє самопізнання, саморозвитку, самовдосконалення, якісним новоутворенням в психіці. А от яким буде це переживання кризи, призведе воно до депресії, застою або до творення - залежатиме від конкретних умов його протікання, безпосередньо від даної людини.

Таким чином, у період дорослості відбувається посилення соціального розвитку особистості, максимальне включення її в різні сфери суспільних відносин і діяльності, що вимагає мобілізації всіх ресурсів людини, в тому числі природних задатків його як індивіда. Водночас процес її розвитку залежить від рівня і ступеня соціальної активності та продуктивності самої особистості. Період дорослості є найбільш сприятливим для формування основних підструктур людини, для досягнення нею зрілості як особистості і суб'єкта спілкування, пізнання і діяльності як індивідуальності [27].

Психології відмінності цікаві дані про специфічні особливості розвитку особистості в зрілому віці у чоловіків і жінок. Ці дані ми наведемо за результатами досліджень американських психологів, оскільки в США історія дослідження цього віку вже досить значна і накопичено багато цікавих фактів.

Чоловіки в зрілому віці. Чоловіки схильні реагувати на досягнення середини життя індивідуально, але все ж в рамках якоїсь загальної схеми. Більшість чоловіків відчувають зобов'язання як по відношенню до роботи, так і по відношенню до сім'ї. Велика частина з них виробила звичний спосіб життя, який допомагав їм справлятися з усіма турботами і проблемами. Фаррел і Розенберг вважають, що існують 4 головних шляхи розвитку в зрілому віці. Перший з них - це шлях трансцендентно-генеративного чоловіки. Він не відчуває кризи середини життя, т. к. знайшов адекватні рішення більшості життєвих проблем. Для такого чоловіка середина життя може бути часом реалізації своїх можливостей і досягнення поставлених цілей. Другий шлях - це шлях псевдорозвиття чоловіки. Цей чоловік справляється з проблемами, роблячи вигляд, що все що відбувається його задовольняє або знаходиться під його контролем; насправді він, як правило, відчуває, що втратив напрям, зайшов у глухий кут або що йому все остогидло. Чоловік в кризі середини життя - третій шлях - знаходиться в замішанні, і йому здається, що весь його світ валиться. Він не в змозі задовольняти пропоновані йому вимоги і вирішувати проблеми. Для одних чоловіків ця криза може бути тимчасовою фазою розвитку; для інших він може стати початком безперервного падіння. Четвертий шлях розвитку - це шлях знедоленого долею чоловіки. Такий чоловік був нещасливий або відкидаємо іншими більшу частину свого життя і проявляє ознаки кризи середини життя. Зазвичай він не в змозі впоратися з проблемами [26].

Жінки в зрілому віці. Хоча жінкам середнього віку присвячено набагато менше досліджень, ніж чоловікам, для них середина життя також часто є часом переходу і переоцінки. Поряд з широкими індивідуальними відмінностями в реакціях жінок на середній вік існують і загальні тенденції. Традиційно жінки

більшою мірою визначають себе в рамках сімейного циклу, ніж виходячи з свого становища в професійному циклі.

Акмеологія - наука комплексна про закономірності розвитку і функціонування зрілої особистості, про методи, інформаційних технологіях її дослідження. Аналіз особистості взагалі, зрілої особливо вимагає точних, ефективних методик дослідження. При цьому нерідко спостерігається ефект, коли кількість внутрішніх і зовнішніх факторів, причин, що впливають на розвиток особистості, їх поєднання настільки

Предметом даного дослідження є віково-психологічні особливості афективної складової статевої ідентичності та вплив культурно-історичних і сімейних факторів на її формування. Об'єктом дослідження - афективна складова статевої ідентичності Мета дослідження: вивчення віково-психологічних особливостей афективної компоненти статевої ідентичності

Особистість практичного психолога як суб'єкта професійної діяльності:  
 - поняття «особистість». Особистість і її професійні характеристики. - Особливості особистості практичного психолога як наслідок специфіки його професії. - «Психолог - це не людина, а професія». - «Психолог - це насамперед людина». - Синдром емоційного вигорання психолога: її причини, стадії і способи

1. Новоутворення дитячого віку та умови їх виникнення.
2. Прояви кризи 1 року і особливості спілкування з дитиною в цей період.
3. Стадії та умови розвитку предметної діяльності в ранньому віці.
4. Передумови та особливості мовного розвитку в дитячому і ранньому віці.
5. Розвиток рухової активності дитини в ранньому віці.
6. Витоки розвитку

Теоретичний аспект особистості і колективу. Поняття особистості в психології. Сутність особистості і чинники її формування. Поняття і сутність

військового колективу. Етапи та особливості формування військового колективу. Аналіз особливостей взаємодії особистості і колективу в умовах військової служби. Особливості психології взаємовідносин у військовослужбовців. Діагностика конфліктів у військових

В даний час до вивчення особистості є 8 психологічних підходів (психол. шкіл):

1. Підхід Ананьєва Б.Г. - Розглядає особистість в єдності 4-х сторін: людина як біологічний вид, онтогенез, людина як особистість, людина як частина всього людства.

2. Підхід Абульхановой - в основі розвиток особистості: активність, здатність до організації часу, соціальне мислення.

В даний час акмеологія є новою, інтенсивно розвивається наукою, активно включається в суспільну практику. Затребуваність акмеологічного знання обумовлена насамперед його конструктивністю і практичною спрямованістю. Інтегруючи і узагальнюючи знання про прогресивний розвиток зрілої особистості, шляхах самореалізації та самоактуалізації, акмеологія виявилася концептуальним ланкою в

Актуальність і завдання акмеології.

У наш час багато уваги приділяється проблемам прогресивного і поступального розвитку зрілої особистості, її вищих професійних та особистісних досягнень, проблемам професіоналізму особистості. Але при цьому, хоча люди у віці від 30 до 50 років становлять більшість активно трудящих, в традиційній психології до недавнього часу в основному розвивалися напрямки підліткової і старечої

Гендерні характеристики особистості

Комплекс гендерних характеристик особистості включає в себе гендерну ідентичність, маскулітні і фемітні риси особистості, стереотипи і установки, пов'язані з полотіпічними формами і моделями поведінки. Окремі гендерні характеристики не завжди тісно взаємопов'язані між собою, оскільки

вони залежать від декількох різних факторів. Кожна з гендерних характеристик може мати свою історію

Акмеологический підхід до особистості виробляється в рамках психологічної науки з опорою на психологічне визначення її сутності. Однак він розглядає особистість в більш широкому контексті комплексного підходу до людини, розробленого Б.Г. Ананьєва та філософської антропології, запропонованої С.Л. Рубінштейном (остання є філософське вчення про специфіку буття людини)[25].

### **1.3 Мотиваційні чинники вибору професії «психолог» у зрілому віці**

Думки про зміну професії часто виникають у багатьох психологів. Більшість психологів в зрілому віці усвідомлюють, що в їхньому житті не вистачає, наприклад, творчості. Їм просто необхідно додати креативності у свою професійну діяльність. Однак, чим старше стає психолог, тим складніше йому наважитися на зміни. І навіть якщо посада або професія його не влаштовує, то він може побоюватися настільки кардинально змінювати звичний устрій життя. Більш того, деякі психологи не можуть зважитися змінити професію в 40-50 років, навіть якщо зміна не буде настільки кардинальною. У них просто не вистачає сил і сміливості щось змінити. Причин цьому багато – це може бути і боязнь втратити джерело доходу, і сумніви у виборі нової професії. Вони нічого не змінюють, але при цьому залишаються нещасними на колишній роботі. Але зміна професії у зрілому віці – це можливо. Труднощі будуть, однак вони варті того, щоб позбутися від ненависної посади. Якщо психологи виберуть дійсно те, що їм подобається, то будуть відчувати свободу і спокій.

Щоб зрозуміти, чи потрібно зважуватися на серйозні зміни у своїй кар'єрі, психологам варто звернути увагу на свій стан. Ось декілька причин, які свідчать про необхідність щось змінювати у своїй професійній діяльності:



- нудно на роботі;
- не бачать подальших перспектив зростання, здається, що вони вже досягли всього у цій галузі;
- не читають літературу за фахом;
- стали помічати, що під час роботи часто відволікаються на сторонні думки;
- стан здоров'я погіршився, мучать неврози і панічні атаки, не виходить самотійно вийти з депресії;
- кожен день через силу йдуть на роботу.

Ці симптоми можуть бути пов'язані з втомою або стресом. Щоб не переплутати і не кинути свою посаду передчасно, необхідно точно визначити причини появи симптомів.

Зміна професії у 40-50 років – це серйозний крок. Чим пізніше психологи усвідомлюють, що в житті потрібно щось змінювати, тим складніше їм буде це зробити. І це природно, адже в своїй галузі вони вже досягли певних успіхів, стали професіоналами, а тут потрібно знову відчувати себе новачком. Для багатьох зрілих психологів необхідність прийти в новий колектив, де їх будуть сприймати як молодих стажерів, є причиною страху і паніки. Часто побоювання викликає і керівництво, яке може відмовити в роботі зрілому психологу без досвіду в іншій сфері. Однак, якщо зрілий психолог дійсно прийняв це рішення, то треба йти до кінця, не звертати уваги на ризик знову опинитися новачком.

Теоретичне вивчення професійного та особистісного самовизначення студентів-психологів показує, що початковий етап професіоналізації передбачає вибір сфери діяльності, пошук свого місця у професійному співтоваристві, соціальну адаптацію і самореалізацію як ефективно працюючого члена суспільства. Все ці аспекти розглядаються дослідниками – психологами-практиками, педагогами вищої школи, соціологами [7], – як ключові моменти, що визначають все життя людини. Важливою складовою цього процесу є період навчання у вищому навчальному закладі, де майбутній спеціаліст отримує необхідні знання та вміння,

знайомиться зі старшими колегами, уточнює своє вихідне уявлення про ту діяльність, котрій він вирішив присвятити себе, вступаючи у даний навчальний заклад.

Період студентства, вочевидь, зовсім не простий– як в плані добросовісної студентської праці, так і в особистому плані. Як відомо, саме на межі пізньої юності та ранньої зрілості молода людина повинна сформувати свої життєві цінності, намітити найближчі та перспективні цілі, спробувати і перевірити себе в різноманітних ситуаціях [6, 8]. Отриманню високої кваліфікації значно сприяє особисте, «пристрасне» ставлення до майбутньої роботи, орієнтація в першу чергу на професійні, корпоративні, а не чисто матеріальні цінності, що пов'язані з діяльністю у даній якості. Важливими факторами професійного спрямування психологів є мотиви вибору професії. Основними мотивами абітурієнтів-психологів є бажання допомагати людям, потреба у саморозвитку, інтерес до психології як до нової області знань, прагнення отримати престижну професію «психолога-практика» (психотерапевта, консультанта) [7]. Ці бажання багато в чому залежать від особливостей юнацького віку і пов'язані з прагненням «пізнати себе» та отримати психологічну консультацію. Додаткову роль при цьому відіграє незрозумілість загального уявлення про характер та зміст професійної діяльності психолога та міфічні уявлення про психологію і психологів.



**Рис.1.10 Мотиваційні чинники при виборі професії**

Велику роль у формуванні професійного спрямування майбутніх психологів відіграє навчальний процес [8], що у сучасних умовах має фундаментальний і проблемний характер, оскільки студентам не задають «єдино вірну» картину людини і світу, а пропонують виробляти власне бачення професійних і життєвих проблем через глибоке і всебічне вивчення матеріалу та проведення самостійних досліджень. Враховуючи творчий характер подальшої професійної діяльності психолога, неможливо сподіватися на готові рецепти постановки задач або прийомів вирішення.

Пошук місця роботи по закінченні навчання, успішне працевлаштування та професійне самовизначення також залежать від можливостей особистості та зусиль молодого спеціаліста [5]. Важливим завданням вищої освіти окрім передачі знань та вмінь є формування особистості професіонала, сприяння її самоідентифікації з професією.

Життєва ситуація і ціннісно-смилова сфера. Навчальна діяльність – лише одна із багатьох сторін життя студента. У сфері вищої освіти молода людина продовжує свій особистісний розвиток і зустрічається з багатьма проблемами у ролі дорослого (нове середовище однолітків та дорослих, перегляд уявлень про себе, необхідність заробітку, можливий переїзд до іншого міста, власна родина тощо). Постійне вирішення цих проблем потребує внутрішньої самоорганізації, уміння розподіляти час та сили у щільному навчальному режимі, стимулює роботу по виявленню та усвідомленню життєвих пріоритетів, уточненню теперішніх та перспективних планів [7].

З цими проблемами зустрічається практично кожний студент і спосіб їхнього вирішення визначає особистісне і професійне становлення або спричиняє глибокі внутрішні кризи [31]. Кризою може бути будь-яке переривання нормального ходу подій в житті індивіда або суспільства, котре потребує переоцінки моделей діяльності та мислення. Сучасні дослідники виявили найбільш типові кризи професійного становлення студентів [5]. На I-му курсі відбувається криза очікувань (зіткнення очікувань недавніх абітурієнтів відносно обраної професії з навчальними

буднями I курсу). На III-му курсі розгортається криза самовизначення («Більша частина навчання позаду... Що я можу як професіонал?»). IV та V курси пов'язані із кризою працевлаштування (пошук місця роботи, планування кар'єри). Після закінчення вишу виникає криза професійної адаптації(працевлаштування за спеціальністю, перекваліфікація або відмова від набутої професії).

Опитування студентів-психологів у кіровоградських вишах свідчать, що результатами навчання задоволені більше 70% опитаних, проте здібними до самостійної праці відчуває себе лише третина. Основною причиною невпевненості студентів у своїх силах є відсутність практичних знань та брак самостійної практики. Багато випускників погано уявляють, що повинен робити психолог на робочому місці, як можна застосувати набуті знання (в основному теоретичні) у повсякденній практиці та які послуги можна запропонувати потенційному роботодавцю.

Опитування випускників психологічних факультетів показує, що більшість з них не задовольняє їхнє теперішнє робоче місце і вони не розглядають його як остаточне. Багато випускників хочуть працювати психологами, але визнають необхідність подальшої спеціалізації, участі у професійних тренінгах, постійної самоосвіти і професійного спілкування. Більшість сучасних дослідників також переконані у тому, що підготовка майбутніх психологів до творчої та ефективної праці вимагає не лише формування професійних знань, умінь та професійної компетентності, але й передбачає необхідність спеціальної психологічної підготовки.

На думку вчених, психологічна підготовка до професійної діяльності психолога має свої специфічні особливості. По-перше, вона повинна розглядатися як підготовка до психологічної діяльності, а не до праці загалом. По-друге, психологічна підготовка полягає у формуванні тих якостей особистості, що забезпечують досягнення успіху у певному напрямку діяльності практичного психолога. І, по-третє, така підготовка повинна охоплювати всі сторони особистості. Взагалі, психологічну

підготовку необхідно розглядати як свідомий активний вплив на особистість з метою досягнення нею успіху у професійній діяльності психолога.

Слід підкреслити, що психологічна підготовка студентів до самостійної діяльності передбачає формування соціальної та професійної зрілості майбутнього психолога. Як відомо, під психологічною готовністю молодих працівників до самостійної професійної діяльності розуміють цілісні якості особистості з відповідною даному виду діяльності структурою та оптимальним рівнем проявлення теоретичних знань, практичних навичок та умінь, соціального досвіду, а також психофізіологічних функцій і психічних процесів, особистісних якостей, що забезпечують успішне виконання даної діяльності [4].

Та на превеликий жаль, психологічна адаптація проходить з деякими труднощами, які виявляються і виникають, коли молодий працівник приходить на робоче місце.

Передусім, ці труднощі виникають у зв'язку зі зміною образу життя та діяльності, що склалися раніше. Процес навчання у вишу відрізняється від процесу трудової діяльності, а тому молоді працівники відчують ускладнення в адаптації до нового розпорядку, нових умов праці, оточуючого середовища, зміни одного виду діяльності на інший, зміни робочого часу, збільшення відповідальності та до інших умов трудової діяльності. До причин ускладнення процесу трудової адаптації можна віднести і недостатність теоретичних знань та практичних навичок.

Труднощі в процесі трудової адаптації виникають також в результаті розбіжностей між очікуваннями молодого працівника та тими умовами, які вони зустрічають на робочому місці. Як показують дослідження, очікування студента по закінченні вишупов'язані в основному зі змістом та умовами професійної діяльності, можливостями професійного зростання та задоволенням матеріальних потреб. Крім того, ним притаманні очікування соціального характеру, що виражають їхню установку на реалізацію певних

життєвих планів та прагнень. Цими очікуваннями майбутніх працівників не слід нехтувати; навпаки, їх потрібно враховувати, оскільки це дозволяє послабити основні труднощі та оптимізувати процес професійної адаптації. Досвід практичної роботи показує, що труднощі професійної адаптації можуть бути викликані індивідуальними особливостями особистості молодих працівників. Багато труднощів особистого характеру виникають через невірноваженість, невпевненість у своїх силах, відсутність витримки[1].

Але, як відомо, провідним внутрішнім чинником регулювання активності особистості в основних видах діяльності виступає мотивація, яка визначає їх конкретні форми, поведінку і вчинки. Ефективне і успішне управління формуванням позитивної мотивації у студента значною мірою залежить від задоволення основних потреб, що визначаються його місцем в соціальній структурі, набутим раніше досвідом та конкретними обставинами життя. У нашому емпіричному дослідженні прийняли участь 40 студентів-психологів випускного курсу Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В.Винниченка та Кіровоградського інституту регіонального управління та економіки.

Для практичного дослідження психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологівми розробили анкету, яка має п'ять змістовно-сміслових блоків:

- уявлення студентів про психологію як сферу професійної діяльності;
- уявлення студентів про основні проблеми професійної діяльності психолога;
- спрямованість студентів на професійну діяльність у якості психолога;
- мотиви та фактори пошуку роботи;
- особливості потреби у другій освіті.

Обробка даних полягала у підрахунку кількості висловлювань по кожному блоку анкети та порівняльному аналізі різних видів мотивів. Для

аналізу уявлень студентів про психологію як сферу професійної діяльності (перший блок анкети) ми пропонували два питання:

- Чим ви керувалися, йдучи на психологічний факультет?
- Чи змінилось ваше уявлення про психологію в процесі навчання?

Результати опитування досліджуваних за питанням анкети “Чим ви керувались йдучи на психологічний факультет?” свідчать, що більшість досліджуваних керувалися тим, що знання психології завжди потрібні у житті (36 %). Наступним за популярністю мотивом була перспективність професії психолога (16%). Багато досліджуваних прагнули краще пізнати себе (12%) та навчитися вирішувати свої проблеми (12%). Менша кількість досліджуваних вказувала на невеликий конкурс при вступі на психолого-педагогічний факультет (7%) та бажання отримати вищу освіту (7). Певна кількість абітурієнтів мала мотив «догодити батькам» (5 %). Жоден досліджуваний (0%) не обрав варіант вибору факультету «за компанію».

Відповіді досліджуваних на питання анкети “Чи змінилось ваше уявлення про психологію в процесі навчання?” показали, що для 38% досліджуваних їхні первинні уявлення виправдалися і вони переконалися, що психологія – це цікава професія, де вони зможуть себе реалізувати. Достатньо багато й тих, хто вважає, що психологія стала для них більш цікавою і вони нізащо не обрали б іншу професію (23%). Деякі студенти побачили, скільки труднощів їх очікує і більше не хочуть бути психологами (10%). Найменша кількість досліджуваних (7,5%) говорять, що психологія – це не їхнє; що психологія їм подобається, але вони недостатньо амбітні, щоб досягти успіхів у цій сфері; є й такі студенти, які у процесі навчання побачили, що ця професія неперспективна. Вивчення уявлень студентів про психологію як сферу професійної діяльності (другий блок питань анкети) складалося з двох питань:

- У чому ви бачите для себе труднощі в роботі психолога?
- Як ви вважаєте, якою є відповідальність у роботі психолога? Відповіді

досліджуваних на питанням анкети “У чому ви бачите для себе труднощі в

роботі психолога?” показують, що найбільша проблема – це знайти роботу (35%) Майже вдвічі менше студентів вважають, що у них недостатньо знань (18 %). Доволі багато студентів (13%) бачать труднощі у великій відповідальності роботи психолога. Деякі студенти вважають, що вони дуже вразливі й переживають проблеми клієнта, як власні (9%), а також відмічають, що у діяльності психолога дуже багато «паперової» роботи (9%). Менша кількість опитуваних говорять, що вони не бачать для себе труднощів (7%) та що вони з усім впораються (7 %). Жоден з досліджуваних (0%) не обрав той варіант, де зазначено, що робота психолога надто втомлює.

Результати дослідження за питанням анкети “Як ви вважаєте: яким є ступінь відповідальності у роботі психолога?” показують, що більшість студентів (44%) вважають, що відповідальність практичного психолога дуже велика, але якщо психолог досить компетентний, то це для нього не є проблемою. Багато студентів вважають, що відповідальність психолога дуже велика, оскільки від нього нерідко залежить навіть життя людини (36 %). Значно менше досліджуваних (10%) вважають, що відповідальність психолога не така вже велика, тому що людина сама вирішує як їй діяти і не завжди слідує рекомендаціям психолога. Ще менше студентів (5 %) пов’язують діяльність психолога з кримінальною відповідальністю. І зовсім немає студентів (0 %), які вважають, що відповідальність психолога не є великою, оскільки він не відповідає за вчинки клієнта[2].

У третій блок анкети ми включили два питання, що виявляють спрямованість студентів на професійну діяльність у якості психолога:

Чи ви хочете працювати за спеціальністю?

В якій сфері психології ви хотіли б працювати? Результати дослідження за питанням анкети “Чи ви хочете працювати за спеціальністю?” показують, що найбільша кількість випускників (32%) хочуть реалізувати себе в цій сфері. 19% досліджуваних говорять, що вони хочуть застосувати свої знання на практиці. 12% досліджуваних відповіли, що хочуть працювати за спеціальністю, тому що їм подобається психологія. Деякі студенти (7%) не



хочуть працювати за спеціальністю, тому що розчарувалися в психології; але є і студенти (7%), які хочуть працювати за спеціальністю, тому що хочуть допомогти людям у рішенні їх проблем. Найменша кількість (4,6%) відповідей належить студентам з різними мотивами: одні не хочуть працювати за спеціальністю, тому що вважають цю професію неперспективною; інші хочуть розглянути й інші можливості для покращення майбутнього; треті не мають можливості працювати в тій сфері психології, де їм би хотілось; четверті ще не визначилися. Жоден з досліджуваних (0%) не обрав професію психолога тому, що він любить дітей; вважає цю професію перспективною; хоче набути іншу професію; вважає, що даний навчальний заклад дає недостатньо знань.

Результати опитування досліджуваних за питанням анкети “В якій сфері психології ви хотіли б працювати?” свідчать, що по більшість досліджуваних обрали такі сфери професійної діяльності, як юридична (17%), соціальна (17%); рекламна (17%); бізнесова (17%). Помітно менше тих, хто бажає займатися психологічним консультуванням (10 %). Значно менше випусників обирають сферу освіти (6 %) та політичну сферу (6 %). Ще менша кількість студентів обрали сферу сімейної психології (4%) та наукових досліджень (4 %). Важливим аспектом дослідження є вивчення мотивів пошуку роботи та усвідомлення потреби у освіті (четвертий блок анкети), у якому було два питання:

Чим ви будете керуватись при пошуку роботи?

Які причини спонукають вас шукати роботу?“ Відповіді досліджуваних на питання анкети No 5 показують, що 22% випускників під час пошуку роботи прагнуть спиратися на свої можливості: де зможуть найти, там і будуть працювати, але лише за спеціальністю. Ще 22 % студентів хочуть керуватися своїми життєвими прагненнями і готові проявити достатньо зусиль, щоб знайти ту роботу, яка їх цікавить. 18% досліджуваних випускників хочуть виходити зі своїх потреб і готові працювати де завгодно, якщо виникне така необхідність, не обов’язково за спеціальністю. 16% досліджуваних

керуються своїми інтересами і хочуть працювати лише у певній сфері психології. 13% випускників керуються заробітною платою: хочуть працювати там, де більша платня, незалежно від спеціальності. Найменша кількість студентів (4,5%) збираються керуватися своїм дипломом (вчилися для того, щоб працювати за спеціальністю) та місцем розташування роботи. Результати опитування досліджуваних за питанням анкети «Які причини спонукають вас шукати роботу?» засвідчили, що найбільша кількість досліджуваних (32%) вважає основною причиною потребу у фінансовій незалежності. 27% досліджуваних прагнуть реалізувати себе у якійсь сфері. 17% досліджуваних хочуть роботу, яка гарантує стабільність. Менша кількість досліджуваних (10%) прагнуть забезпечити собі впевненість у завтрашньому дні. Значно менше тих досліджуваних, які розуміють необхідність утримувати сім'ю (6%). Найменша кількість студентів у пошуку роботи керуються прагненням приносити користь суспільству (4%) та необхідністю просто чимось себе зайняти (4 %).

У п'ятому блоці анкети потреба майбутніх психологів у освіті виявлялася за допомогою одного питання анкети: «Чи хотіли б ви отримати другу освіту?». Результати опитування показують, що більшість досліджуваних студентів хочуть мати другу освіту, тому що вона забезпечує більший попит на освіченого фахівця (29%) і тому, що психолог з двома освітами має більший попит (20 %). Значно менше тих студентів (12%), які не прагнуть до другої освіти, оскільки їхня освіта цілком влаштовує їх; хотіли б продовжити навчання у сфері психології (підвищити кваліфікацію); поки що ні, але в подальшому – можливо. Дещо менший відсоток досліджуваних (7%) хочуть мати другу освіту тому, що їм подобається сам процес навчання. Лише 5% опитаних студентів говорять, що друга освіта їм не потрібна, оскільки навчання психології їм не подобається. Жоден з досліджуваних (0%) не говорить, що він не хоче отримати другу освіту з таких причин як: не хочу працювати в сфері

психології; однієї освіти цілком достатньо; робота психолога них надто важка[3].

Узагальнюючи результати дослідження за допомогою розробленої нами анкети «Професійна мотивація майбутніх психологів», можна зробити наступні висновки.

По-перше, психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів є дуже важливим фактором підготовки практичних психологів у сучасних соціальних умовах та у системі вищої освіти.

По-друге, теоретичне дослідження показує, що професійна мотивація майбутніх психологів є складним і багатоплановим явищем, яке має свої психологічні особливості й детермінанти, структурні та процесуальні закономірності, свої труднощі, кризи та інші прояви, що потребують подальшого науково-практичного вивчення.

По-третє, численні результати нашого емпіричного дослідження доводять, що у складі професійної спрямованості майбутніх психологів домінуючими є мотиви соціальної значущості праці та особистісного самоствердження у праці. Таким чином, гіпотеза нашого дослідження повністю підтвердилася. Перспективи подальшого дослідження розвитку і формування професійної мотивації майбутніх психологів ми пов'язуємо з вивченням впливу нових форм і методів на становлення професійної спрямованості майбутніх психологів та насамперед з поширенням і вдосконаленням форм і методів практичної підготовки професійних психологів[4].

### **Висновки до розділу 1**

Таким чином, за рахунок відсутності чітких координат простір особистості є векторним, і не тривимірним, а багатовимірним. Але будь-який простір має точку відліку – центр. У особистості – це мотиваційна сфера. Отже, визначення поняття «мотиваційна сфера особистості» є наступним.

Мотиваційна сфера особистості – це ядро (центр) простору особистості, в якому перетинаються осі координат (властивостей), що її характеризують. На користь цього визначення Є. П. Ільїна висловлюється так: «Цілеспрямоване формування мотиваційної сфери особистості – це, по суті, формування самої особистості...» [2].

Разом з тим, ми не погоджуємося, що мотиваційну сферу особистості можна формувати. Тому потреба виступає об'єктивною властивістю організму, що відображає нестачу будь-чого. Потреба є опредмеченою, конкретизованою у психіці (але не у свідомості) нуждою. За наповненням афективною енергією нужди виникає потяг, а за афективною енергією потреби – бажання.

Мотивація – це динамічний процес переходу потреби в мотив, за якого відбувається усвідомлення та обґрунтування дій, спрямованих на задоволення потреби, а мотив – це усвідомлена потреба.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА У ЗРІЛОМУ ВІЦІ

Під час вибору професії, нашого майбутнього покликання, чи часто ми задумуємося над тим наскільки доцільним співвідносно до наших індивідуальних особливостей, як психологічних так і фізіологічних, є наш вибір? Чи дійсно ми вмотивовуємо себе конструктивними чинниками і потім не будемо шкодувати про свій вибір? Чи впливатиме потім це на нашу професійну діяльність, і наскільки вона буде ефективною за умов помилкової мотивації? Напевно, що ми не думаємо про це, а дарма. Питанням професійної мотивації займалися безліч психологів, і всі вони сходилися на тому, що вона є невід'ємним компонентом успішної діяльності та самореалізації індивіда, як у професії, так і в особистісному розвитку.

Тому слід знати основні аспекти питання професійної мотивації не тільки майбутнім спеціалістам-психологам, а й кожній людині, яка планує успішну професійну діяльність. Мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація — це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей. Як і інші види мотивації, професійна мотивація піддається впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими[5].

Тому професійна мотивація одночасно є і відносно стійким, і відносно мінливим динамічним утворенням. В залежності від психологічних особливостей особистості і зовнішніх обставин її життєдіяльності професійна мотивація однієї людини може в цілому зберігатися протягом декількох десятиліть, а професійна мотивація іншої людини – повністю зміниться за значно коротший термін. Загальна закономірність полягає у тому, що у своєму

розвитку мотивація професійної діяльності проходить, як мінімум, декілька етапів, кожен з яких характеризується своєю особливою структурою професійної мотивації:

1. Етап вибору професії або спеціальності;

2. Етап вибору місця роботи;

3. Етап безпосередньої реалізації професійної діяльності [1]. Реалізація трудової діяльності людини визначається в тій чи іншій мірі всією сукупністю мотивів, що впливають на неї протягом кожного з перелічених етапів

Мотиви трудової діяльності призводять до формування у людини мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи. Проблема мотивації і мотивів поведінки і діяльності з давніх пір займає розум учених, їй присвячено велика кількість публікацій і серед них – монографії російських авторів: В. Г. Асеева, И. А. Василева і М. Ш. МагомедЕмінова, В. К. Вілюнаса, І. А. Джідаряна та багатьох інших [6].

Згідно з класифікацією мотивів вибору професії Е. С. Чугунова, виділяє наступні типи професійної мотивації:

1. Домінантний тип професійної мотивації – передбачає стійкий інтерес до професії.

Інтереси суб'єктивно проявляються «в позитивному емоційному тоні, який набуває процес пізнання, в бажанні глибше ознайомитися з об'єктом, який набув значимості, дізнатися про нього більше, зрозуміти його».

2. Ситуативний тип професійної мотивації передбачає вплив життєвих обставин, які не завжди узгоджуються з інтересами людини. В основу ситуативної мотивації можуть покладатися економічні сімейні обставини, що характеризуються гострою актуальністю.
3. Конформістський (сугестивний) тип професійної мотивації, в основі якого лежить вплив з боку найближчого соціального оточення (поради батьків, друзів, знайомих) [7]. Згідно емпіричних досліджень у сфері професійної мотивації виявлено, що «конформістський тип мотивації...» негативно впливає на творчу діяльність майбутнього працівника. Певна ланка вчених-психологів акцентувала увагу при дослідженні питання

професійної мотивації на потребах людини, що лежать в основі здійснення професійної діяльності.

Для того щоб розібратися з провідними мотивами сучасних майбутніх спеціалістів-психологів, ми розробили методику для дослідження професійної мотивації студентів-психологів на основі методики дослідження мотивації допризовної підготовки за авторами М. І. Томчук та В. В. Шевченко розміщеній в монографії цих авторів «Психологічні основи військово-патріотичного виховання учнів» (1999 р.)

Метою даної методики було дослідження провідних мотивів вступу до професії студентів-психологів ВНЗ. У структурі мотивації допризовної підготовки М. І. Томчук виділяє наступні сім груп мотивів:

1. Соціальні мотиви.
2. Мотиви військово-професійної спрямованості.
3. Пізнавальні мотиви.
4. Мотиви розвитку, вдосконалення себе і особистості.
5. Викладач допризовної підготовки, як приклад, взірець для наслідування учнями.
6. Мотиви престижності предмету.
7. Мотиви-вимоги [9].

Беручи за основу наведену вище класифікацію М. І. Томчука ми виділили власні п'ять груп мотивів за якими проходило дослідження, а саме:

- Соціальні мотиви (СМ) – (усвідомлення суспільної значимості обраної професії, соціальної потреби в даній спеціальності).
- Пізнавальні мотиви (ПМ) – ( потреби в отриманні знань, а також умінь і навичок в обраній професії).
- Мотиви самоактуалізації особистості (МСО) – (розвиток та вдосконалення себе як особистості, набуття соціальної значимості).
- Мотиви престижності професії (МПП) – (мотив соціально прийнятого шаблону, «ідеалу» успішності професії, що можуть бути поширеним, як у суспільстві в цілому, так і у соціумі конкретного індивіда).

- Мотиви-примуси (МП) – (мотиви негативного характеру, що свідчать про дисфункцію у професійному виборі та призводять до негативних результатів подальшої трудової діяльності, чи до її відсутності).

Розроблений авторський опитувальник складався із 19 тверджень з варіантами відповіді «Так» або «Ні». Під час дослідження було опитано 20 респондентів, приблизно одного віку (18–19 років), що навчаються за спеціальністю «Психологія». Результати анкетування аналізувались на якісному і кількісному рівні. На якісному рівні виявлялися мотиви, які обирає той чи інший студент. Встановлювалась їх кількість, зміст, особливості[10].

На кількісному рівні вираховувалась алгебраїчна сума балів з усіх обраних студентом мотивів, визначалась їх вагомість, виділялись групи студентів з різним рівнем розвитку мотивації до професійної діяльності. За результатами дослідження визначено, що дуже високий рівень мотивації існує у 40% студентів; середній рівень мотивації у 25% студентів; низький рівень мотивації у 10% студентів; негативна професійна мотивація 25% студентів. Це свідчить про те, що значна кількість студентів (40%) має велике бажання навчатися за спеціальністю «Психологія» та оволодівати компетенціями майбутньої професії. Але в той же час 25% студентів показали негативну мотивацію, що свідчить про примусовий характер навчання на спеціальності «Психологія».

Таким чином визначено, що провідними мотивами професійної мотивації серед студентів-психологів є соціальні мотиви, мотиви самоактуалізації особистості та пізнавальні мотиви. Мотиви-примуси, були виявлені у 25% опитуваних. Це свідчить про дисфункцію у професійному виборі, про вплив зовнішнього незалежного оцінювання на вибір майбутньої професії. Тобто можна припустити, що адекватні професійні мотиви у даній категорії студентів відсутні.

Також 45% респондентів не вбачають престижу в обраній професії, але при цьому мають високий рівень соціальних та пізнавальних мотивів. У результаті проведеного дослідження, ми дійшли висновку, що професійна



мотивація – є важливим компонентом професійної діяльності майбутніх спеціалістів, вона слугує запорукою професійного, соціального та особистісного розвитку індивіда.

Під час дослідження на групі студентів-психологів, ми виявили позитивну тенденцію до адекватних професійних мотивів у більшості опитуваних та визначили, що найбільш актуальними є когнітивний, соціальний та самоактуалізуючий аспекти мотивації до професійної діяльності студентів-психологів. Також було встановлено, що у студентів, які мали негативну професійну мотивацію, причиною вступу до навчання на спеціальність «Психологія» була відсутність серед тестових іспитів зовнішнього незалежного оцінювання природничих і точних наук та загальний бал зовнішнього незалежного оцінювання[11].

## **2.1. Організація та методи дослідження**

Теоретичне вивчення професійного та особистісного самовизначення студентів-психологів показує, що початковий етап професіоналізації передбачає вибір сфери діяльності, пошук свого місця у професійному співтоваристві, соціальну адаптацію і самореалізацію як ефективно працюючого члена суспільства. Всі ці аспекти розглядаються дослідниками – психологами-практиками, педагогами вищої школи, соціологами [12], – як ключові моменти, що визначають все життя людини. Важливою складовою цього процесу є період навчання у вищому навчальному закладі, де майбутній спеціаліст отримує необхідні знання та вміння, знайомиться зі старшими колегами, уточнює своє вихідне уявлення про ту діяльність, котрій він вирішив присвятити себе, вступаючи у даний навчальний заклад.

У сучасній теорії і практиці вищої освіти пріоритетна увага приділяється проблемі набуття студентами професійної ідентифікації з майбутнім фахом, що

пов'язано, насамперед, із впровадженням в освіту компетентнісного підходу, який передбачає формування інтегральних, загальних та фахових компетенцій здобувачів вищої освіти, розвиток їх професійної самосвідомості та ідентичності. Саме тому гостро постала проблема формування професійної ідентичності особистості студентської молоді.

Професійне становлення особистоті супроводжується зміною уявлень людини про себе, свого місця у професійному світі, професійним самовизначенням, тобто набуттям професійної ідентичності, яка має особливе значення у підготовці майбутніх працівників професії психолога, де об'єктом праці є людина з її різноманітними проблемами і труднощами. Оскільки сама особистість фахівця соціономічного профілю є «інструментом» впливу на клієнта, то у разі несформованої професійної ідентичності унеможлиблюється його здатність до надання якісної професійної допомоги. Вивчення, розвиток і формування професійної ідентичності майбутніх працівників професії психолога у процесі вузівської підготовки актуалізує пошук нових орієнтирів освіти, її цілей, можливостей та технологій.



**Рис.2.11** Випускники бакалаври та практиканти професії  
«психолог»

На сучасному етапі становлення інституту освіти в Україні, нагальною є проблема професійної ідентичності молодого покоління, про що свідчить її широке висвітлення у наукових джерелах. Тому створення умов для самостійного вибору практико-орієнтованих завдань, організація навчання на основі компетентнісного підходу сприяють розвитку професійної ідентичності студентства, становленню внутрішньої мотивації їх навчальної та професійної діяльності.

Важливими факторами професійного спрямування психологів є мотиви вибору професії. Основними мотивами абітурієнтів-психологів є бажання допомагати людям, потреба у саморозвитку, інтерес до психології як до нової області знань, прагнення отримати престижну професію «психолога-практика» (психотерапевта, консультанта) [7]. Ці бажання багато в чому залежать від особливостей юнацького віку і пов'язані з прагненням «пізнати себе» та отримати психологічну консультацію. Додаткову роль при цьому відіграє незрозумілість загального уявлення про характер та зміст професійної діяльності психолога та міфічні уявлення про психологію і психологів. Велику роль у формуванні професійного спрямування майбутніх психологів відіграє навчальний процес [5, 7, 8], що у сучасних умовах має фундаментальний і проблемний характер, оскільки студентам не задають «єдино вірну» картину людини і світу, а пропонують виробляти власне бачення професійних і життєвих проблем через глибоке і всебічне вивчення матеріалу та проведення самостійних досліджень.

Враховуючи творчий характер подальшої професійної діяльності психолога, неможливо сподіватися на готові рецепти постановки задач або прийомів вирішення. Пошук місця роботи по закінченні навчання, успішне працевлаштування та професійне самовизначення також залежать від можливостей особистості та зусиль молодого спеціаліста [15]. Важливим завданням вищої освіти окрім передачі знань та вмінь є формування особистості професіонала, сприяння її самоідентифікації з професією.

Таблиця 2.3

## Мотиви вибору професії та професійна спрямованість студентів

		Внутрішні індивідуально- значимі мотиви	Внутрішні соціально-значимі мотиви	Зовнішні позитивні мотиви	Зовнішні негативні мотиви	Професійн а спрясованість
I освіта	$\bar{X}$	18,4	15,2	13,6	11,8	10,5
	$S_x$	4,8	4,6	3,6	4,9	4,8
II освіта	$\bar{X}$	21,2	16,8	12,8	12,6	16,35
	$S_x$	4,0	4,4	3,5	4,3	4,2

Примітки:  $\bar{X}$  – середнє значення;  $S_x$  – стандартне відхилення.

Слід зазначити, що переважаючі мотиви в обох групах можна віднести до категорій внутрішніх та індивідуально-значимих мотивів, які можуть виконувати функцію смислоутворення. Порівняння групових середніх за критерієм Стюдента свідчить про статистичну значимість виявлених відмінностей ( $p < 0,001$ ).

Високий рівень професійної спрямованості, що проявляється в ступені вираження прагнення до оволодіння професією і роботи за фахом, характерний для переважної більшості студентів «II освіти». Зокрема, серед студентів, що здобувають II освіту, низький рівень професійної спрямованості мають лише 14,3 % студентів, середній – 26,3 %, а високий – 54,4 %. Серед студентів, що здобувають I освіту, низький рівень професійної спрямованості мають лише 2,7 % студентів, середній – 21,6 %, а високий – 72,9 %.

Нові тенденції в розвитку сучасної освіти – глобалізація, гуманізація, демократизація і гуманітаризація, неперервність, міждисциплінарна інтеграція,

індивідуалізація і інформатизація – зумовили виникнення ряду принципово нових ідей, серед яких на перше місце виступає ідея саморозвитку як феномена самодетермінації особистості. Навіть неглибокий аналіз показує, що в останнє десятиліття в психологічних дослідженнях прослідковується тенденція до зміщення акцентів із опису поведінкових реакцій особистості та впливу на них певних констант на дослідження внутрішнього світу людини, її суб'єктних властивостей, механізмів становлення активним суб'єктом саморозвитку та самодетермінації. Тому на сучасному етапі розвитку психологічної науки на передній план виступають проблеми дослідження процесів саморозвитку особистості та їх рушійних сил.

З самого початку навчання передбачається створення особистісно-зацікавленого, активного ставлення студента до предмету навчання. Крім того, шкільна робота «на оцінку» замінюється діяльністю з професійної самоосвіти. Стиль навчальної діяльності. У вишу колишній учень зустрічається з новими для нього способами організації навчального процесу. Теоретичний матеріал викладається на лекціях великими порціями, великій кількості людей; для засвоєння практичних навичок виділяється інший час.

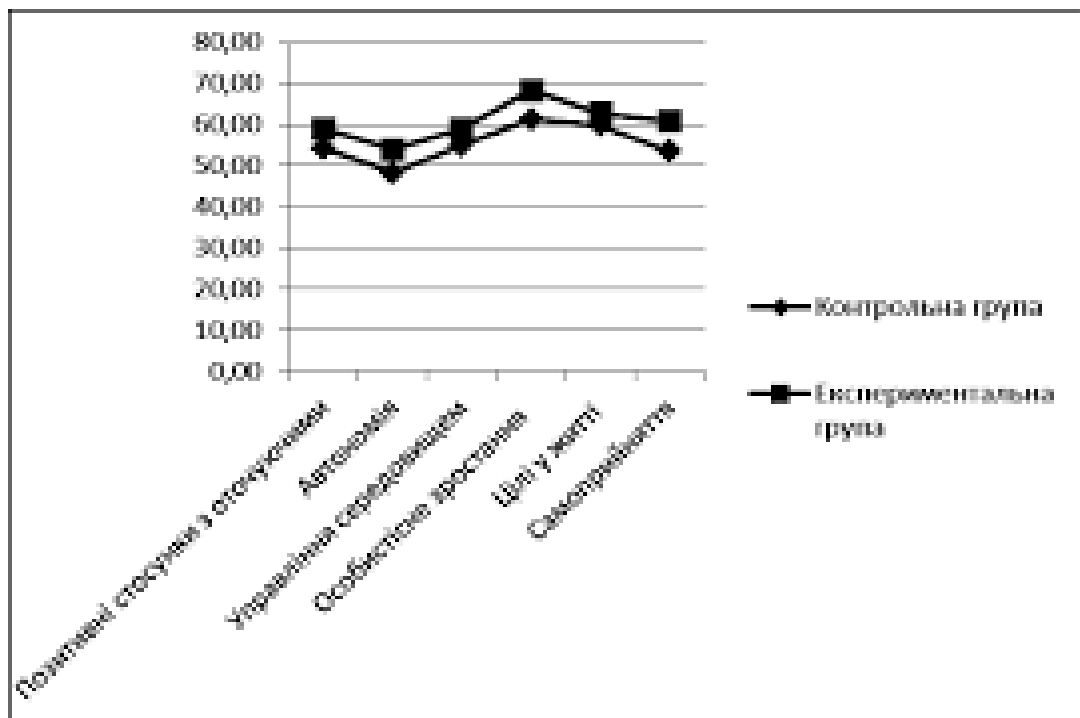


Рис.2.2 Зміна показників психологічного благополуччя особистості

Також після впровадження програми зросло значення показників «позитивні взаємини з оточуючими», «автономія», «особистісне зростання», «цілі в житті» та «самоприйняття». У структурі самоствавлення особистості зросли значення показників «самоповаги», «самовпевненості», «самоприйняття» та «саморозуміння»; показників самоактуалізації (збільшилися показники «компетентності в часі», «ціннісних орієнтацій», «самоприйняття» та «пізнавальних потреб»). Всі зазначені зміни є статистично значущими ( $p < 0,001$ ).

Загалом, впровадження тренінгової програми сприяло зростанню почуття реалізації свого потенціалу, позитивного ставлення до себе, самостійності і незалежності, здатності протистояти негативним зовнішнім впливам, саморегуляції власної поведінки, покращенню взаємин з оточенням тощо[16].

Таким чином, відсутня звична послідовність засобів діяльності в межах одного заняття (уроку), яка сприяє концентрації уваги, що особливо важливо під час сприймання та осмислення нової інформації; відсутнє і «технічне» керівництво з боку викладача (студенту не вказують, що необхідно записувати, запам'ятовувати в першу чергу). У порівнянні з середньою школою змінюються як форма викладання, так і форма звітування. Контроль за успішністю стає відстрокованим, велика роль відводиться самостійній роботі у плануванні свого робочого часу (протягом дня, тижня, семестру), у виборі теми наукової роботи і організації консультативної взаємодії з науковим керівником.

Входження в неформальне професійне співтовариство. Повноцінне навчання та творче зростання студента неможливі поза партнерськими, колегіальними відносинами зі старшими професіоналами. Тому студент повинен «зацікавити» собою викладача і наукового керівника та довести свою готовність і здібність спілкуватися з ним не «по-шкільному», а «на рівних»

Образ професійної діяльності й суб'єктивна концепція професійної підготовки. Абітурієнт-психолог, як правило, не має чіткого уявлення про роботу, яка його очікує, про її задачі та засоби. Тим більше він не в змозі

оцінити освітню концепцію навчального закладу, вклад тієї чи іншої залікової дисципліни у її засвоєння. Той образ професійної діяльності (основа для надбання та систематизації знань), який він має, є неструктурованим і багато в чому нереалістичним.

Життєва ситуація і ціннісно-смилова сфера. Навчальна діяльність – лише одна із багатьох сторін життя студента. У сфері вищої освіти молода людина продовжує свій особистісний розвиток і зустрічається з багатьма проблемами у ролі дорослого (нове середовище однолітків та дорослих, перегляд уявлень про себе, необхідність заробітку, можливий переїзд до іншого міста, власна родина тощо). Постійне вирішення цих проблем потребує внутрішньої самоорганізації, уміння розподіляти час та сили у щільному навчальному режимі, стимулює роботу по виявленню та усвідомленню життєвих пріоритетів, уточненню теперішніх та перспективних планів [17].

З цими проблемами зустрічається практично кожний студент і спосіб їхнього вирішення визначає особистісне і професійне становлення або спричиняє глибокі внутрішні кризи [1]. Кризою може бути будь-яке переривання нормального ходу подій в житті індивіда або суспільства, котре потребує переоцінки моделей діяльності та мислення.

Сучасні дослідники виявили найбільш типові кризи професійного становлення студентів [18]. На I-му курсі відбувається криза очікувань (зіткнення очікувань недавніх абітурієнтів відносно обраної професії з навчальними буднями I курсу). На III-му курсі розгортається криза самовизначення («Більша частина навчання позаду... Що я можу як професіонал?»). IV та V курси пов'язані із кризою працевлаштування (пошук місця роботи, планування кар'єри). Після закінчення вишу виникає криза професійної адаптації(працевлаштування за спеціальністю, перекваліфікація або відмова від набутої професії). Опитування студентів-психологів у кіровоградських вишах свідчать, що результатами навчання задоволені більше 70% опитаних, проте здібними до самостійної праці відчуває себе лише третина.

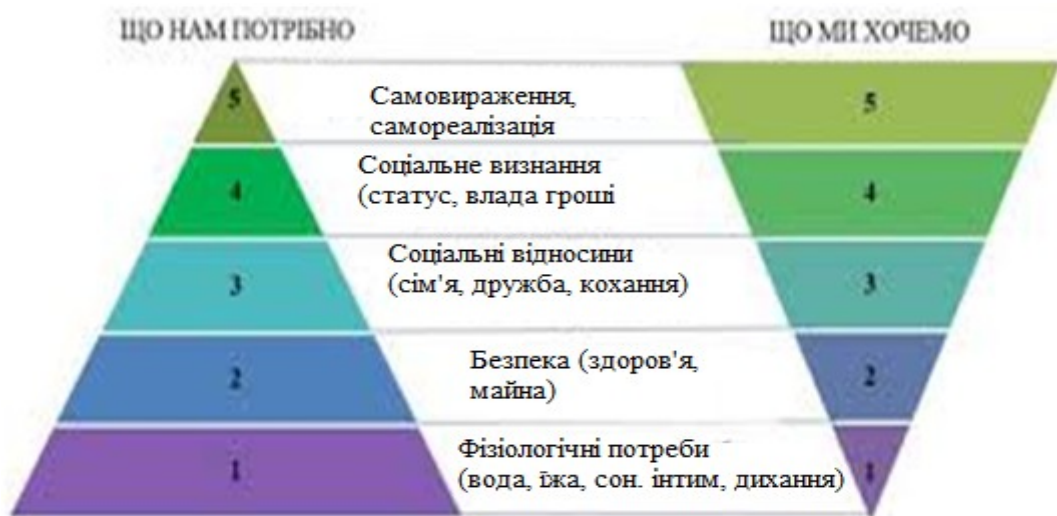
Основною причиною невпевненості студентів у своїх силах є відсутність практичних знань та брак самостійної практики. Багато випускників погано уявляють, що повинен робити психолог на робочому місці, як можна застосувати набуті знання (в основному теоретичні) у повсякденній практиці та які послуги можна запропонувати потенційному роботодавцю.

Потреби людини мають ієрархічну структуру з 5 рівнів за А Маслоу (рис.2.3).



**Рис.2.12 Ієрархічна структура потреб людини**

З часом, потреби людей почали змінюватись і ієрархічну структуру з 5 рівнів А. Маслоу набуває вже іншого вигляду. Її починають розглядати з точки зору не тільки потреб, а і з того чого хоче досягнути сама людина.



**Рис.2.13 Сучасні підходи до трактування системи ієрархії потреб А. Маслоу**



Істотно знижує мотиваційний потенціал «професійне вигорання». Це явище виникає:

- якщо людина оцінює результати своєї трудової діяльності як незначні;
- у випадках, коли працівник не задоволений своїм професійним / посадовим ростом;
- в умовах невизначеності (наприклад, через відсутність чітких вимог керівництва); при поганій організації праці (перевантаження або недовантаження); через негативних переживань, викликаних незадовільними взаємовідносинами з колегами.

Опитування випускників психологічних факультетів показує, що більшість з них не задовольняє їхнє теперішнє робоче місце і вони не розглядають його як остаточне. Багато випускників хочуть працювати психологами, але визнають необхідність подальшої спеціалізації, участі у професійних тренінгах, постійної самоосвіти і професійного спілкування.

Більшість сучасних дослідників також переконані у тому, що підготовка майбутніх психологів до творчої та ефективної праці вимагає не лише формування професійних знань, умінь та професійної компетентності, але й передбачає необхідність спеціальної психологічної підготовки[19].

Слід підкреслити, що психологічна підготовка студентів до самостійної діяльності передбачає формування соціальної та професійної зрілості майбутнього психолога. Як відомо, під психологічною готовністю молодих працівників до самостійної професійної діяльності розуміють цілісні якості особистості з відповідною даному виду діяльності структурою та оптимальним рівнем проявлення теоретичних знань, практичних навичок та умінь, соціального досвіду, а також психофізіологічних функцій і психічних процесів, особистісних якостей, що забезпечують успішне виконання даної діяльності [4, 64].

У нашому емпіричному дослідженні прийняли участь 40 студентів-психологів випускного курсу Кіровоградського державного педагогічного

університету ім. В.Винниченка та Кіровоградського інституту регіонального управління та економіки.

Для практичного дослідження психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологівми розробили анкету, яка має п'ять змістовно-сміслових блоків:

- 1) уявлення студентів про психологію як сферу професійної діяльності;
- 2) уявлення студентів про основні проблеми професійної діяльності психолога;
- 3) спрямованість студентів на професійну діяльність у якості психолога;
- 4) мотиви та фактори пошуку роботи;
- 5) особливості потреби у другій освіті.

Обробка даних полягала у підрахунку кількості висловлювань по кожному блоку анкети та порівняльному аналізі різних видів мотивів.

Для аналізу уявлень студентів про психологію як сферу професійної діяльності (перший блок анкети) ми пропонували два питання:

Чим ви керувалися, йдучи на психологічний факультет?

Чи змінилось ваше уявлення про психологію в процесі навчання? Результати опитування досліджуваних за питанням анкети “Чим ви керувались йдучи на психологічний факультет?” свідчать, що більшість досліджуваних керувалися тим, що знання психології завжди потрібні у житті (36 %).

Наступним за популярністю мотивом була перспективність професії психолога (16%). Багато досліджуваних прагнули краще пізнати себе (12%) та навчитися вирішувати свої проблеми (12%). Менша кількість досліджуваних вказувала на невеликий конкурс при вступі на психолого-педагогічний факультет (7%) та бажання отримати вищу освіту (7%). Певна кількість абітурієнтів мала мотив «догодити батькам» (5 %). Жоден досліджуваний (0%) не обрав варіант вибору факультету «за компанію». Відповіді досліджуваних на питання анкети “Чи змінилось ваше уявлення про психологію в процесі навчання?» показали, що для 38% досліджуваних їхні первинні уявлення

виправдалися і вони переконалися, що психологія – це цікава професія, де вони зможуть себе реалізувати.

Достатньо багато й тих, хто вважає, що психологія стала для них більш цікавою і вони нізащо не обрали б іншу професію (23%). Деякі студенти побачили, скільки труднощів їх очікує і більше не хочуть бути психологами (10%) Найменша кількість досліджуваних (7,5%) говорять, що психологія – це не їхнє; що психологія їм подобається, але вони недостатньо амбітні, щоб досягти успіхів у цій сфері; є й такі студенти, які у процесі навчання побачили, що ця професія неперспективна[21].

Вивчення уявлень студентів про психологію як сферу професійної діяльності (другий блок питань анкети) складалося з двох питань:

У чому ви бачите для себе труднощі в роботі психолога?

Як ви вважаєте, якою є відповідальність у роботі психолога? Відповіді досліджуваних на питанням анкети “У чому ви бачите для себе труднощі в роботі психолога?” показують, що найбільша проблема – це знайти роботу (35%) Майже вдвічі менше студентів вважають, що у них недостатньо знань (18 %).

Доволі багато студентів (13%) бачать труднощі у великій відповідальності роботи психолога. Деякі студенти вважають, що вони дуже вразливі й переживають проблеми клієнта, як власні (9%), а також відмічають, що у діяльності психолога дуже багато «паперової» роботи (9%). Менша кількість опитуваних говорять, що вони не бачать для себе труднощів (7%) та що вони з усім впораються (7%). Жоден з досліджуваних (0%) не обрав той варіант, де зазначено, що робота психолога надто втомлює. Результати дослідження за питанням анкети “Як ви вважаєте: яким є ступінь відповідальності у роботі психолога?” показують, що більшість студентів (44%) вважають, що відповідальність практичного психолога дуже велика, але якщо психолог досить компетентний, то це для нього не є проблемою.

Багато студентів вважають, що відповідальність психолога дуже велика, оскільки від нього нерідко залежить навіть життя людини (36 %). Значно менше досліджуваних

(10%) вважають, що відповідальність психолога не така вже велика, тому що людина сама вирішує як їй діяти і не завжди слідує рекомендаціям психолога. Ще менше студентів (5%) пов'язують діяльність психолога з кримінальною відповідальністю.

І зовсім немає студентів (0%), які вважають, що відповідальність психолога не є великою, оскільки він не відповідає за вчинки клієнта. У третій блок анкети ми включили два питання, що виявляють спрямованість студентів на професійну діяльність у якості психолога:

Чи ви хочете працювати за спеціальністю?

В якій сфері психології ви хотіли б працювати? Результати дослідження за питанням анкети “Чи ви хочете працювати за спеціальністю?” показують, що найбільша кількість випускників (32%) хочуть реалізувати себе в цій сфері. 19% досліджуваних говорять, що вони хочуть застосувати свої знання на практиці. 12% досліджуваних відповіли, що хочуть працювати за спеціальністю, тому що їм подобається психологія. Деякі студенти (7%) не хочуть працювати за спеціальністю, тому що розчарувалися в психології; але є і студенти (7%), які хочуть працювати за спеціальністю, тому що хочуть допомогти людям у рішенні їх проблем.

Найменша кількість (4,6%) відповідей належить студентам з різними мотивами: одні не хочуть працювати за спеціальністю, тому що вважають цю професію неперспективною; інші хочуть розглянути й інші можливості для покращення майбутнього; треті не мають можливості працювати в тій сфері психології, де їм би хотілось; четверті ще не визначилися. Жоден з досліджуваних (0%) не обрав професію психолога тому, що він любить дітей; вважає цю професію перспективною; хоче набути іншу професію; вважає, що даний навчальний заклад дає недостатньо знань.

Результати опитування досліджуваних за питанням анкети “В якій сфері психології ви хотіли б працювати?” свідчать, що по більшість досліджуваних обрали такі сфери професійної діяльності, як юридична (17%), соціальна (17%); рекламна (17%); бізнесова (17%). Помітно менше тих, хто бажає займатися психологічним консультуванням (10%). Значно менше випусників обирають сферу освіти (6%) та політичну сферу (6%). Ще менша кількість студентів обрали сферу сімейної психології (4%) та наукових досліджень (4%).

Важливим аспектом дослідження є вивчення мотивів пошуку роботи та усвідомлення потреби у освіті (четвертий блок анкети), у якому було два питання:

Чим ви будете керуватись при пошуку роботи?

Які причини спонукають вас шукати роботу?“ Відповіді досліджуваних на питання анкети показують, що 22% випусників під час пошуку роботи прагнуть спиратися на свої можливості: де зможуть знайти, там і будуть працювати, але лише за спеціальністю.

Ще 22 % студентів хочуть керуватися своїми життєвими прагненнями і готові проявити достатньо зусиль, щоб знайти ту роботу, яка їх цікавить. 18% досліджуваних випусників хочуть виходити зі своїх потреб і готові працювати де завгодно, якщо виникне така необхідність, не обов'язково за спеціальністю. 16% досліджуваних керуються своїми інтересами і хочуть працювати лише у певній сфері психології. 13% випусників керуються заробітною платою: хочуть працювати там, де більша платня, незалежно від спеціальності. Найменша кількість студентів (4,5%) збираються керуватися своїм дипломом (вчилися для того, щоб працювати за спеціальністю) та місцем розташування роботи[22].

Результати опитування досліджуваних за питанням анкети “Які причини спонукають вас шукати роботу?” засвідчили, що найбільша кількість досліджуваних (32%) вважає основною причиною потребу у фінансовій незалежності. 27% досліджуваних прагнуть реалізувати себе у якійсь сфері. 17% досліджуваних хочуть роботу, яка гарантує стабільність. Менша кількість

досліджуваних (10%) прагнуть забезпечити собі впевненість у завтрашньому дні. Значно менше тих досліджуваних, які розуміють необхідність утримувати сім'ю (6%). Найменша кількість студентів у пошуку роботи керуються прагненням приносити користь суспільству (4%) та необхідністю просто чимось себе зайняти (4 %).

У п'ятому блоці анкети потреба майбутніх психологів у освіті виявлялася за допомогою одного питання анкети:

«Чи хотіли б ви отримати другу освіту?». Результати опитування показують, що більшість досліджуваних студентів хочуть мати другу освіту, тому що вона забезпечує більший попит на освіченого фахівця (29%) і тому, що психолог з двома освітами має більший попит (20 %). Значно менше тих студентів (12%), які не прагнуть до другої освіти, оскільки їхня освіта цілком влаштовує їх; хотіли б продовжити навчання у сфері психології (підвищити кваліфікацію); поки що ні, але в подальшому – можливо.

Дещо менший відсоток досліджуваних (7%) хочуть мати другу освіту тому, що їм подобається сам процес навчання. Лише 5% опитаних студентів говорять, що друга освіта їм не потрібна, оскільки навчання психології їм не подобається. Жоден з досліджуваних (0%) не говорить, що він не хоче отримати другу освіту з таких причин як: не хочу працювати в сфері психології; однієї освіти цілком достатньо; робота психолога них надто важка.

Узагальнюючи результати дослідження за допомогою розробленої нами анкети «Професійна мотивація майбутніх психологів», можна зробити наступні висновки. По-перше, психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів є дуже важливим фактором підготовки практичних психологів у сучасних соціальних умовах та у системі вищої освіти.

По-друге, теоретичне дослідження показує, що професійна мотивація майбутніх психологів є складним і багатоплановим явищем, яке має свої психологічні особливості й детермінанти, структурні та процесуальні закономірності, свої труднощі, кризи та інші прояви, що потребують подальшого науково-практичного вивчення. По-третє, численні результати

нашого емпіричного дослідження доводять, що у складі професійної спрямованості майбутніх психологів домінуючими є мотиви соціальної значущості праці та особистісного самоствердження у праці.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження повністю підтвердилася. Перспективи подальшого дослідження розвитку і формування професійної мотивації майбутніх психологів ми пов'язуємо з вивченням впливу нових форм і методів на становлення професійної спрямованості майбутніх психологів та насамперед з поширенням і вдосконаленням форм і методів практичної підготовки професійних психологів[23].



**Рис.2.14** Діаграма впевненості в професії «психолога»

Головним завданням профільної вищої освіти стає перехід від передачі інформації до передачі компетенцій. Система вищої освіти була та залишається інтелектуальним ресурсом нашої країни, але існують претензії до рівня освіти, до складу програм і якості викладання. Далеко не кожне ВНЗ в змозі працювати в сучасних умовах, щоб випускники мали не тільки диплом про вищу освіту, а й необхідні знання та навички.

Слід зазначити, що завжди є здобувачі, які хотіли покинути навчання не тільки у зв'язку з помилковим вибором професії, а й у зв'язку зі складностями в навчанні. Але починаючи з третього курсу, коли збільшується кількість спеціальних дисциплін і здобувачі вищої освіти отримують перший

технологічний досвід при проходженні ТП, кількість таких здобувачів зменшується. Також і на старших курсах існують певні проблеми і труднощі, оскільки технологічні дисципліни складні і вимагають значної самостійної роботи, але з'являється інтерес до професії підкріплений саме проходження ТП, отриманням першого досвіду роботи в галузі психології. У більшості здобувачів з'являється стійкий інтерес до спеціальності, осмислення необхідності отримання знань і необхідності отримання обраної професії.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження**

На сьогоднішній день однією з актуальних проблем психології праці є проблема вивчення і опису змістовних та структурних характеристик професії з метою встановлення особливостей взаємин суб'єкта праці з компонентами діяльності. Інтерес до цієї проблеми обумовлений низкою причин, насамперед виявлення різних об'єктивних (змістовних і структурних) характеристик наявних професій. Серед найпоширеніших проблем, які потребують свого вирішення, є проблема опису змістовних і структурних характеристик професії психолога.

Адже важливою умовою формування психологічної готовності до професійної діяльності психолога є наявність відповідних якостей, і, в першу чергу, схильностей та здібностей особистості до майбутньої діяльності. Психологічна готовність до діяльності розвивається на основі засвоєння загальних та професійних знань, формування вмінь та навичок, удосконалення сформованих професійно важливих якостей особистості.

Актуальність дослідження визначається кількома характерними для цієї ситуації тенденціями:

По-перше, особливими соціальними очікуваннями щодо практичної психології в системі освіти та пов'язаною з цими очікуваннями необхідністю значно підвищити рівень професійної діяльності шкільного психолога.



По-друге, комплексним характером досліджуваної проблеми: в галузі гуманітарних наук практично немає дисципліни, для якої проблема взаємодії не посідала б центрального місця.

По-третє, посиленням інтегративних процесів у науці, професійній діяльності, а також проникненням ідеї синтезу в суспільну практику. Ситуації міжпрофесійної взаємодії складають невід'ємну частину новітніх форм організації освітнього процесу.

Психологічний аналіз професій та умов праці дає можливість виявити вимоги деяких професій і спеціальностей до особистості працівника, розкрити особливості та структуру професійних здібностей і психологічні передумови раціоналізації праці. Вивчення психологічної структури професійної діяльності фахівця полягає у визначенні професійно важливих якостей, що визначають можливість досягнення рівня професійної майстерності. Основним методом вивчення професійної діяльності є професіографія.

Звертаючись до питання образу психолога має сенс відзначити два напрямки досліджень. Так, перший напрямок присвячено проблемі формування соціальних уявлень про фахівця-психолога і його взаємовідносин з представниками інших професійних груп. Такими є дисертаційні дослідження Оліфірович Н.І., Сизової І.Г. У першій роботі розглядається специфіка взаємовідносин педагогів школи та шкільного психолога. Сизова І.Г. акцентувала увагу на відмінності в уявленнях таких професійних груп, як психологи, вчителі, менеджери і офіцери МВС, які безпосередньо працюють в одній системі з психологами, тобто виступають колегами у відношенні до психологів. Із зарубіжних досліджень можна назвати дослідження R. Barrow, S. Hartwig, де розглядається стереотипний образ психолога в масовій свідомості.

Другий напрямок представлений роботами присвяченими безпосередньо аналізу професії психолога. Автори зосереджують свою увагу в основному на вивченні мотивації професійного вибору, специфічні особливості професійної діяльності та особистісні особливості психолога.

Дослідження образу психолога ДСНС передбачає звернення до закономірностей масової свідомості. В даний час при зростанні інтересу до масової психології існують різні підходи до її вивчення, абстрактність і розмитість розуміння. Багато дослідників, розуміють під масовою свідомістю систему соціальних уявлень, цінностей, установок, фактично маючи на увазі буденну свідомість або суспільну психологію. Прийняття традиційних у вітчизняній психології положень про свідомість як єдність об'єктивного і суб'єктивного [4], приводить до розуміння того, що психіка людини не просто «відображає» психолога ДСНС України, вона створює, «конструює» її образ. Даний аспект психіки активно вивчають та розвивають науковці когнітивного підходу до дослідження особистості.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що вивчення професіографії діяльності фахівця має ситуативний характер. На сьогоднішній день відсутні описи змістовних і структурних характеристик багатьох професій, у тому числі й практичного психолога[24].

Згідно з тлумачними, термінологічними та енциклопедичними словниками, поняття «професіографія» розуміється у декількох значеннях і розглядається у різних аспектах. Наприклад, в працях науковців професіографія тлумачиться як опис (складання професіограм) і класифікація існуючих професій за різними (технологічними, економічними, педагогічними, медичними і психологічними) критеріями. Це технологія вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини. Її використовують з метою опрацювання інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємовідповідності людини і професії. Вона забезпечує постановку практичного завдання та організацію його розв'язання з метою оптимізації та підвищення ефективності професійної праці.

Професія практичного психолога набуває у наш час все більшої популярності: багато випускників середніх шкіл бажають вступати на

психологічні факультети, щороку збільшується кількість випускників психологічних факультетів у нашої країні, зростає потреба у спеціалістах-психологах, які працюють у різних галузях психологічної практики.

На відміну від школи, у вишу загальноосвітні учбові задачі стають професійно-орієнтованими а оглядове викладання матеріалу замінюється деталізованою цілеспрямованістю. З самого початку навчання передбачається створення особистісно-зацікавленого, активного ставлення студента до предмету навчання. Крім того, шкільна робота «на оцінку» замінюється діяльністю з професійній самоосвіти.

Таблиця 2.4

**Порівняння окремих уявлень про стереотипний образ психолога в групах досліджених на різних етапах професійного становлення**

Пункти методики	Групи дослідження						$\chi^2$
	Студенти 1-го курсу		Студенти 5-го курсу		Працюючі психологи		
	М	Me	М	Me	М	Me	
1	7,106	8,000	7,700	8,000	8,125	9,000	8,063*
2	5,545	5,500	6,633	7,000	6,938	6500	9,813**
3	1,970	1,000	2,233	2,531	1,000	1,500	2,531
4	6,182	6,000	6,117	7,000	5,859	6,000	0,103
5	5,485	6,000	5,500	5,000	7,547	9,000	34,037***
6	4,667	5,000	4,283	4,000	3,641	3,000	8,508*
7	7,470	8,000	7,617	8,000	7,906	9,000	2,093
8	5,409	5,000	5,033	5,000	5,172	5,000	0,476
9	2,773	2,000	4,033	3,000	5,453	5,000	30,891***
10	4,424	5,000	5,800	5,000	6,828	8,000	22,763***
11	2,727	2,000	3,650	3,000	5,141	5,000	33,475***
12	2,909	2,500	5,100	5,500	6,359	7,000	50,430***

## Продовження таблиці 2.2

13	2,909	2,500	5,100	5,500	6,359	7,000	50,430***
14	2,197	2,000	3,083	3,000	5,594	6,000	45,902***
15	7,455	8,000	8,567	9,000	8,234	9,000	8,071*

Примітка: \* статистична значущість розбіжностей на рівні  $p < 0,05$ , \*\* – на рівні  $p < 0,01$ , \*\*\* – на рівні  $p < 0,001$ .

Як свідчить наведена таблиця, існують окремі уявлення про стереотипний образ психолога, які в процесі професійного становлення статистично значуще зростають. Це стосується таких тверджень, як «Наскільки сильне ваше бажання (було) стати психологом» (пункт 1), «Я вирішив стати психологом, щоб зрозуміти себе, знайомих» (пункт 2), «Ще до вступу у вуз я цікавився психологією (читав наукові видання з психології і ін.)» (пункт 3), «Психолог — людина, яка все знає про іншу людину і про її душу, бачить людей наскрізь» (пункт 9), «Психолог – людина, яка має природні, особливі здібності до спілкування з іншими і розуміння інших» (пункт 10), «Психолог – людина, яка вміє управляти поведінкою, почуттями, думками інших, маніпулює, може змінити життя людини» (пункт 11), «Психолог – людина, яка досконало знає саму себе і вміє володіти собою при будь-яких обставинах» (пункт 12), «Психолог – мудрець, знає про життя більше за інших; його місія – допомагати тим, хто страждає, допомагати порадами» (пункт 13), «Щоб стати хорошим психологом, потрібно спробувати себе в обраній професії» (пункт 15). Також виявлено одне стереотипне уявлення, яке в процесі професійного становлення статистично значуще знижується. Я хочу оволодіти професією психолога, тому що це хороша робота з високою заробітною платою» (пункт 6).

Проблема взаємодії є однією з фундаментальних у психології. Її значущість визначається тією роллю, яку відіграють процеси взаємодії в організації діяльності і поведінки. Як відомо, ці процеси визначають собою як змістовні, так і результативні параметри діяльності, появу міжособистісних зв'язків і відносин. Дослідники відзначають, що саме взаємодія забезпечує

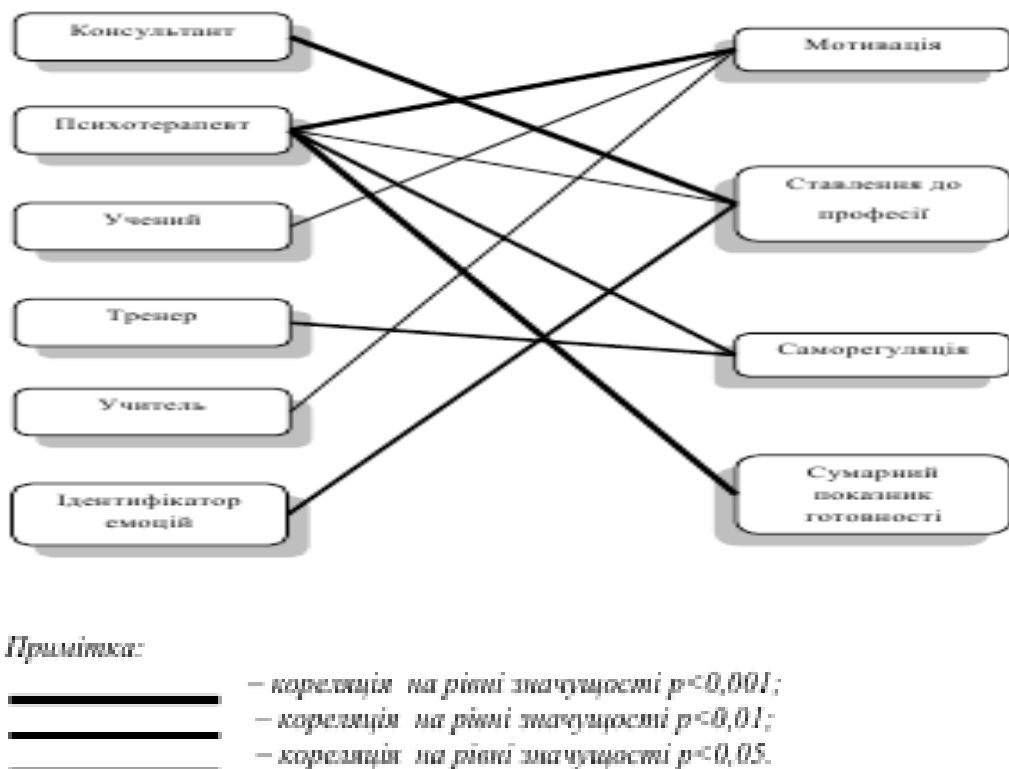
перетворення сукупності індивідуальних дій на єдину систему спільних дій (О.І. Донцов, Б.Ф. Ломов, М.М. Обозов та ін.).

Професію психолога відносять до категорії професій, що допомагають людині. Тому навіть ті психологи, які займаються здебільшого науковою та викладацькою діяльністю, мають цікавитися психологічними проблемами інших людей. Серед найважливіших інтересів, що характеризують особистість психолога, варто виділити: зацікавленість та повагу до іншої людини; схильність до співпереживання; творчі схильності; допитливість та схильність до навчання.

У сучасному суспільстві все більший попит здобуває психологічне знання, що допомагає як кращому розумінню самого себе, так і налагодженню стосунків з оточуючими людьми. Враховуючи соціально-економічні та політичні виклики сучасного життя українців, все більший попит та поширеність набуває професія психолога. З модної і незвичної ця професія стає більш буденною, але не менш відповідальною. Тому вимоги до діяльності психолога лише зростають, що зумовлює розвиток і розширення навчальних закладів для отримання даної професії. Наразі відкриваються факультети очної, заочної форми та перепідготовки за спеціальністю «Психологія», які відрізняються за кількістю годин аудиторної роботи студентів. Психологічна освіта, розвиваючись надто швидкими темпами, стає доступною широкому колу людей.

Професіограма психолога також описує ті якості, якими повинен володіти цей фахівець, щоб його професійна діяльність була успішною. Якщо говорити про здібності, то до них можна віднести наступні: високу концентрацію і уважність; вміння правильно розподіляти увагу, виконувати декілька дій одночасно; ораторські здібності; добре розвинену образну і словесно-логічну пам'ять і відповідні їм типи мислення; здатність запам'ятовувати великий обсяг інформації; комунікативні здібності; вміння слухати і ясно висловлювати свої думки; здатність контролювати себе.

В умовах динамічних соціально-економічних перетворень, які відбуваються в Україні і супроводжуються як позитивними змінами, так і суттєвими складностями, підвищується суспільний запит на психологічну допомогу населенню, що, в свою чергу, потребує достатньої кількості висококваліфікованих психологів-практиків, які відрізняються не тільки володінням спеціальними знаннями, вміннями, навичками, але й високим рівнем особистісної підготовки. Психологічний супровід становлення та функціонування особистості у професії вимагає врахування особливостей сучасності, визначеної філософами як «суспільство спектаклю» (Гі Дебор). Це можливо завдяки застосування рольового підходу.



**Рис.2.15** Схема кореляційних зв'язків між показниками рольових позицій та шкалами психологічної готовності до професійної діяльності

Процес формування професійної спрямованості психологів відмічається великою складністю. Він обумовлений ієрархічною структурою спрямованості і впливами багатьох різних об'єктивних та суб'єктивних факторів на перебіг процесу формування. Мотивація, як рушійна сила людської поведінки, займає центральне місце в структурі особистості. Вона пронизує основні складові утворення: спрямованість, емоції, здібності, діяльність та психічні процеси. Але проблема формування професійної спрямованості психологів не зводиться тільки до питання вироблення мотивації при виборі даної професії та діяльності.

Готовність як інтегральне утворення особистості, що полягає у вибірковій спрямованості на професійну діяльність, виникає на ґрунті позитивного ставлення до неї і скеровується відповідними потребами та мотивами до даної діяльності. Про сформовану психологічну готовність можна говорити лише за умов розвинутості в суб'єкта емоційного ставлення, вміння адаптувати свою поведінку відповідно до ситуацій, що виникають, вміння будувати процес спілкування – і наявності таких психологічних здібностей, як мислення, уявлення, спостережливість, комунікативні вміння й комплекс професійно значущих властивостей: емоційна стабільність, самоконтроль, щирість, доброта, наполегливість тощо.

Регулятором поведінки особистості у процесі діяльності є суб'єктивне відображення людиною заданої об'єктивної реальності. Для психології найбільш важливим є вивчення характеру, форм і динаміки цього відображення, а також факторів, що обумовлюють конкретні типи відображення в конкретній діяльності. Можна виділити дві групи таких факторів – об'єктивні і суб'єктивні (суб'єктивні). До першої групи відносяться соціальні, виробничо-технічні, економічні, організаційні та санітарно-гігієнічні характеристики професійної праці; до другої – особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні й індивідуально-типологічні якості суб'єкта праці.

У час суспільноеконімічних перетворень важливим є розвиток професійно придатних спеціалістів. Особистісний компонент підготовки відіграє значну роль у професійному становленні представників професій типу “людина – людина”. Тому для професії практикуючого психолога важливим є наявність у спеціаліста не лише професійно значущих характеристик, але й особистісної зрілості. На нашу думку, особистісна зрілість – це акме особистісного розвитку, що передбачає високий рівень розвитку особистісних характеристик, які визначають суб’єктність особистості, її здатність до саморегуляції і самоактуалізації.

Ідентичність рис особистісної зрілості і професійно важливих якостей психолога доводить, що особистісна зрілість є обов’язковим структурним елементом особистості ефективного психолога і забезпечує його професійну придатність. Щоб допомогти клієнту вирішити його психологічну проблему, психолог повинен мати високий рівень особистісної зрілості.

Для ґрунтового аналізу професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів важливим є диференціація понять “критерій” і “показник”. Критерій – це ознака, узагальнена характеристика, на основі якої здійснюється оцінювання, визначення або класифікація.

Показник – конкретний прояв, ознака, що вказує на вираження конкретної характеристики. Показниками професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів будуть конкретні прояви цих характеристик. Результати авторського критеріальнопоказникового поділу професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів подано у таблиці 2.5



Таблиця 2.5

**Результати критеріально-показникової диференціації професійно значущих характеристик особистісної зрілості**

<b>Критерії</b>	<b>Професійно значущі характеристики особистісної зрілості</b>	<b>Показники</b>
Професійний саморозвиток	Компетентність Креативність Інтелектуальність	Академічна успішність Креативність Рівень інтелекту
Соціальний саморозвиток	Комунікабельність Моральність Відповідальність	Контактність Сила Над-Я Відповідальність
Особистісний саморозвиток	Его-ідентичність Аутентичність Позитивна Я-концепція Самостійність Індивідуалізм Трансцендентність Саморегуляція Самоактуалізація	Ясність Я-концепції Відкритість Самоприйняття Автономність Самодостатність Наявність смислу життя Самоконтроль Індекс самоактуалізації

У таблиці 2.3 професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів об'єднано за змістовофункціональними характеристиками. Всього виділено 3 групи критеріїв для диференціювання професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів:

1. Професійний саморозвиток (компетентність, креативність, інтелектуальність), що включає когнітивно залежні процеси, творчоінтелектуальні характеристики, які впливають на професійний саморозвиток майбутніх психологів.

2. Соціальний саморозвиток (комунікабельність, трансцендентність, моральність, відповідальність), основою для якого є функціонування соціально залежних характеристик особистості, що відображають стосунки з оточуючими, є важливими при соціальній взаємодії майбутніх психологів.

3. Особистісний саморозвиток (Егоідентичність, аутентичність, позитивна Яконцепція, самостійність, індивідуалізм, трансцендентність, саморегуляція, самоактуалізація), до складу якого належать характеристики, що впливають на особистісне самовдосконалення, відображають особистісносамісний потенціал психіки майбутніх психологів.

Розглядаючи кризи у професії психолога, можна виділити три види подій, які впливають на професійне становлення особистості психолога: нормативні, ці події обумовлені логікою становлення особистості, іншими словами, життєво обумовлені; ненормативні – це події, які характеризуються випадковим, позитивним чи негативним збігом обставин; наднормативні, які виникають як наслідок прояву сильних емоційно-вольових зусиль особистості[28].

Дослідниця Г. Абрамова [1] до професійно важливих якостей психолога відносить: відгуки чи реакції практичного психолога на поведінку клієнта (стриманість та терплячість), а також обмеження в діяльності психолога: здатність адекватно оцінити свої можливості та рівень кваліфікації, розуміння і прийняття обмежень своїх можливостей при консультуванні клієнта. Також на думку дослідниці важлива роль в роботі психолога належить міжособистісному впливові – розуміння того, що його реакція впливає на клієнта і, навпаки, реакція клієнта впливає на нього. У цьому аспекті особливого значення набуває повага психолога гідності клієнта, чесність у спілкуванні з ним при отриманні, використанні та передачі йому психологічної інформації. Загалом аналіз наукових джерел свідчить про те, що професіограма психолога включає наступні якості і здібності фахівця: відповідальність, терпимість, повага до інших, бажання розвиватися і вчитися новому, винахідливість і оригінальність, тактовність, ініціативність, цілеспрямованість, творчий початок, уміння зберігати таємниці та багато інших позитивних якостей.

У професіограмі психолога наявні також й ті якості, які перешкоджають його ефективній роботі як фахівця: невірноваженість, агресивність, нерішучість, замкнутість, невміння ставити себе на місце іншої людини та зрозуміти його позицію. Не може стати психологом й та людина, яка має ригідне мислення, низький інтелектуальний рівень розвитку, психічну та емоційну невірноваженість, невміння співпрацювати з іншими людьми, низький рівень психологічної культури тощо.

Слід зазначити, що професійні знання психологів застосовуються в різних сферах суспільного життя, про що свідчить будь-яка професіограма психолога. Такі фахівці можуть працювати в соціальних установах, освітніх закладах, лікарнях, різноманітних службах, фірмах, у військових та правоохоронних структурах.

Професіограма психолога чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його роботі та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків. Ми з'ясували, що до особистісних якостей професіограма психолога відносить: відповідальність, терпимість, повагу до інших, бажання розвиватися і вчитися новому, винахідливість і оригінальність, тактовність, ініціативність, цілеспрямованість, творчий початок, уміння зберігати таємниці та багато інших позитивних якостей. Якостями, які перешкоджають ефективній роботі психолога, є: неврівноваженість, агресивність, нерішучість, замкнутість, не вміння ставити себе на місце іншої людини та зрозуміти його позицію, ригідність мислення, низький інтелектуальний рівень розвитку, психічна та емоційна неврівноваженість, не вміння співпрацювати з іншими людьми, низький рівень психологічної культури тощо.

Таким чином, на цій основі, можемо виділити два види криз. По-перше, кризи, які викликані випадковими подіями (ненормативні кризи). По-друге, кризи, що породжені наднормативною активністю особистості (кризи самоактуалізації).

*I eman* - У моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів результатом оптимального рівня функціонально-змістового наповнення характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів є самоактуалізація, що виступає операційним аналогом особистісної зрілості. Самоактуалізація сприяє досягненню особистісної зрілості. Рівень самоактуалізації є діагностичним показником для диференціації рівнів особистісної зрілості. Для високого рівня особистісної зрілості обов'язковим є високий рівень самоактуалізації. Людина, яка

самоактуалізується, прагне до особистісного зростання. Самоактуалізація є характерною рисою зрілої особистості. Тому для вивчення особистісної зрілості майбутніх психологів використано методики “Самоактуалізаційний тест” (САТ) Е. Шострома та короткий індекс самоактуалізації (SI) А. Джонса, Р. Крендела. Індекс самоактуалізації є показником самоактуалізації як професійно значущої характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів.

**II етап** - Опитувальник “Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації” А. А. Баканової дозволяє виявити ступінь психологічної зрілості, прагнення до самоактуалізації і особистісного росту. Ці компоненти є визначальними у професійній діяльності психолога і належать до професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів.

З метою визначення рівня психологічної грамотності та компетентності майбутніх соціальних працівників нами було розроблено спеціальну анкету на основі методу узагальнення незалежних характеристик К. К. Платонова та виділених Л. С. Колмогоровою показників, що свідчать про високий рівень психологічної культури як результат навчальної діяльності на основі врахування сензитивності вікового періоду.

Паралельно з оцінюванням студентом своїх психологічних знань, умінь та навичок їх оцінювали також однокурсники та викладачі вузу. Рівень психологічної грамотності та компетентності визначався через відношення ступенів вираженості оцінки викладача або керівника практики і самооцінки за 5-бальною шкалою оцінок. Порівнюючи бали, які виставив студент сам собі, з балами які виставили інші, ми одержали можливість з більшою мірою вірогідності визначити рівні психологічної грамотності та компетентності майбутніх соціальних працівників.

**III етап** - Рівень ціннісно-сміслового компоненту психологічної культури визначався за допомогою адаптованого О. Г. Видрою варіанту методики «Психологічна культура особистості» О. І. Моткова. Вона побудована як семантичний опитувальник, що включає 55 тверджень, які оцінюються по двом п'ятибальним шкалам, в межах 11 видів культурно-

психологічних прагнень. Методика містить дві п'ятибальні шкали: шкала А – оцінка сили культурно-психологічного прагнення; шкала Б – оцінка ступеня його реалізації студентом в особистісно-професійній діяльності. Це відображає ступінь усвідомлення студентами психологічних цінностей, їх рефлексії і творчості.

Значна частина життя дорослої людини пов'язана з професійною діяльністю. Її успішність має не тільки суспільно-корисне значення, а й є суттєвою складовою самореалізації особистості, досягнення певного статусу в суспільстві, матеріального статку, збереження фізичного та психічного здоров'я. Тому останнім часом науковий і практичний інтерес привертає проблема дослідження психологічних особливостей, що забезпечують професійну надійність працівників, яка поряд із ефективністю є однією з найважливіших ознак якості трудової діяльності.

Особливо важливим стає це питання в контексті дослідження професій, які включають у якість необхідного компоненту трудової діяльності людини виконання професійних дій в екстремальних умовах. Тривалий вплив стресогенних факторів, наявність постійної вітальної загрози для життя, висока ймовірність загибелі, поранення або травматизації висувають високі вимоги не тільки до рівня професійної підготовленості таких фахівців, але й до психологічних якостей особистості, що визначають можливості стабільної та продуктивної діяльності за таких умов.

Треба зазначити, що така постановка питання потребує більш широкого підходу, аніж вивчення сукупності особливостей та якостей особистості, що визначають психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах, яке традиційно здійснюється в психології [1]. На наш погляд, в контексті проблеми професійної надійності центральне місце посідає питання про адаптацію особистості до діяльності в екстремальних умовах, що вимагає розгляду адаптивних якостей людини як її психологічних чинників.

З огляду на викладене слід зауважити, що наявність акцентів у визначенні поняття «психологічне консультування» як одного з видів

психологічної допомоги студентам вищого навчального закладу. Психологічне консультування має діагностично-рекомендаційний характер; є засобом підвищення психологічної компетентності учасників навчально-виховного процесу вищого навчального закладу; передбачає допомогу клієнту в усвідомленні його психологічної проблеми і пошуку шляхів та способів її вирішення; забезпечує повноцінну орієнтацію суб'єкта освітнього простору в самому собі, у ситуації, що склалася; передбачає глибинні зміни в особистості.

Проблема професійного самовизначення постає сьогодні перед багатьма людьми: перед випускниками шкіл і вишів, перед спеціалістами, що стоять перед необхідністю оволодіння іншою професією, перед тими, хто змушені шукати нову роботу після закриття (перепрофілювання) підприємств, відомств тощо. Усі вони мають розуміти важливість проблеми вибору життєвого шляху відповідно до своїх можливостей, і як наслідок усвідомлювати свої здібності, особливості, якості, що необхідні для певної професії. Взагалі, багато людей не бачать сенсу життя у відриві від професійної діяльності.

Усвідомлення свого призначення, смислу життя та професіональний вибір спрямовують процес розвитку учнів старших класів на їх майбутнє; рівень самовизначення виявляється через складний комплекс їх відчуттів, особливостей сприйняття дійсності, образ «я» сформований на даному етапі розвитку, індивідуальне сприйняття світу та ставлення, що формуються в індивідуальному досвіді старшокласників і мають суттєвий вплив на їх стосунки, рішення і вчинки.

Наукові розробки типології професійної спрямованості на основі визначення її психологічних детермінант закладено на початку ХХ сторіччя О.Ф. Лазурським. Він приділяв велику увагу формуванню відносин особистості із зовнішнім соціально-культурним середовищем.

Професія психолога належить до сфери людина-людина, і успішна діяльність фахівця в цій сфері у вирішальному ступені обумовлена сформованістю у нього якостей, необхідних в даній системі. Професійно важливими якостями для системи людина-людина є, перш за все, особисті

компоненти діяльності, включаючи емоційновольову сферу, комунікативні і організаторські можливості.

Успішне навчання на факультеті гуманітарного напрямку можливе за умови наявності у людини яскраво вираженого вербального типу інтелекту і високорозвиненого абстрактного мислення. Провідні компоненти в структурі здібностей тих, хто є оволодіти гуманітарними професіями – широта пізнавальних інтересів, ерудованість, добре володіння мовою, багатий словниковий запас, уміння правильно його використовувати.

Опитування показує, що багато учнів бачать себе в професії механіка, інженера, вчителя, лікаря, менеджера, але чітко відповісти хто такий спеціаліст із вищезазначених професій ніхто не зміг, що говорить про розмите уявлення та невпевненість щодо обраної спеціальності.

Дослідженням виявлено ще один цікавий результат – дійсно, новоутворенням юнацького віку є професійне самовизначення, але в цьому є певні недоліки. 8% випускників одинадцятого класу не визначилися з вибором професії і не можуть чітко відповісти на питання – «яку професію хочете обрати після закінчення школи». Якщо врахувати, що опитування проводилося в кінці навчального року, то той факт, що деяка частина випускників закінчуючи школу, не знають, що вони будуть робити в подальшому, викликає занепокоєння. Цей факт чітко підкреслює невизначеність у виборі професії серед учнів одинадцятого класу. Можна припустити, що вони не мають конкретного плану, стосовно майбутньої професії, а також трудової і професійної діяльності.

В успішному професійному самовизначенні дуже важливий рівень інформованості старшокласників як про майбутню професію, так і про самих себе. Аналізуючи отримані результати можемо зробити припущення, що юнаки і дівчата погано знають коло професій і конкретні особливості кожної професії, що робить їх вибір випадковим. Чим молодше людина в момент вибору професії, тим ймовірно, що її вибір несамотійний і здійснюється не на основі її

власних систем цінностей, а за чиєюсь підказкою і на базі недостатньої інформації.

Модель розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів подано на рис., де розвиток професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів передбачає застосування психологічних засобів, акмеологічних технологій і самостійної роботи майбутніх психологів. Психологічними засобами розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів є: тренінг особистісного зростання, психологічне консультування з питань особистісного зростання, арттерапія, супервізія, АСПН.



**Рис.2.16** Розвиток професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів

За результатами проведеного нами формувального експерименту важливим для розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів є відвідування тренінгів. У тренінгу використовувалися такі методи і прийоми: активізаційні і релаксаційні вправи, вправи-метафори, психогімнастичні вправи, ігрові методи (ситуативно-рольова



гра), проєктивний малюнок, аналіз повчальних притч, виконання домашніх завдань та ін. Тренінг оптимізує розвиток комунікабельності, емпатійності, Его-ідентичності, самоприйняття, аутентичності, про що свідчать результати формувального експерименту.

Для розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів пропонуємо застосовувати різні види арттерапії: бібліотерапію, музикотерапію, малюнкову терапію, ігротерапію та ін. Арттерапію можна включити як складові частини при засвоєнні практичних курсів з психології, особливо тренінгів, різного роду практикумів чи як спецкурс. Арттерапія допомагає розвивати креативність, що є важливою професійно значущою характеристикою особистісної зрілості майбутніх психологів. Елементи арттерапії ефективно використовувалися на тренінгових заняттях: прийоми малюнкової терапії (при виконанні малюнкових вправ), музикотерапії (під час релаксаційних вправ), ігрової терапії (у використанні рольових ігор), бібліотерапії (при обговоренні повчальних притч) тощо. Читання повчальних притч сприяло розвитку життєвої філософії, усвідомленню сенсу життя, трансцендентності, прагненню до самоактуалізації, моральності, самостійності, відповідальності, що є професійно значущими характеристиками особистісної зрілості майбутніх психологів.

Важливим для розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості є психологічне консультування майбутніх психологів з питань особистісного зростання, що проводить психолог. Без опрацювання власних проблем психолог не зможе бути ефективним. Такі психологи підсвідомо виходитимуть із власних комплексів при консультуванні клієнтів, тобто в процесі роботи з клієнтом психолог буде переносити на нього свої власні проблеми, що називається механізмом контрперенесення. Тому практичною діяльністю повинні займатися психологи, які пройшли курс психотерапії як клієнта у досвідченого практика — супервізію, що дозволяє одержувати практичні навички роботи з клієнтом під контролем досвідченого психолога та опрацьовувати власні помилки і комплекси. Супервізія — засіб

особистісно-професійної корекції, вид прийомів психокорекційної підготовки майбутнього психолога, що сприяє професійному вдосконаленню психолога за рахунок самоаналізу власних захисних механізмів, внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів. На думку О.Усатенко, супервізор у роботі з майбутніми психологами виступає в ролі вчителя [1, 169]. Готовність психолога піддати свою роботу до супервізії залежить від його особистісних і професійних рис, відкритості для нового досвіду, послідовності намірів в особистісній психокорекції. Здатність до проходження супервізії передбачає наявність високого ступеня мотивації професійного зростання [2, 97].

Ефективним для особистісної психокорекції є не лише супервізія, а й метод активного соціально- психологічного навчання (АСПН), розроблений Т. Яценко. АСПН сприяє гармонізації особистості, зростанню почуття необхідності власного вдосконалення й відповідальності за свій розвиток, за реалізацію своїх потенційних можливостей [2, с. 40]. Прийомами АСПН є: спонтанна невимушена дискусія, психогімнастичні вправи, рольова гра, психодраматична гра, робота з психомалюнком, використання предметної моделі [2, 91–93].

У формувальному експерименті використовувалися акмеологічні технології особистісно-професійного зростання. Акмеологічні технології – сукупність засобів, спрямованих на розкриття внутрішнього потенціалу особистості, розвиток властивостей і якостей, які сприяють досягненню високого рівня особистісно-професійного розвитку та професіоналізму. Акмеологічні технології є індивідуально спрямованими, вони використовуються для особистісно-професійного розвитку особистості. Важливою є акмеологічна оптимізація (акмеологічний супровід) майбутніх психологів у виші, створення найбільш оптимальних умов для вирішення завдань максимальної самореалізації особистості, досягнення вершин професіоналізму. Акмеологічний підхід сприяє формуванню у студентів мотивації до професійного і особистісного зростання.

Ефективним є акмеологічне проектування, що застосовується для визначення стратегії життя, поведінки і професійного вдосконалення майбутніх психологів. Інформативним для акмеологічного проектування є попереднє визначення смисложиттєвих орієнтацій під час психолого-акмеологічної діагностики майбутніх психологів (опитувальник «Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації» А. Баканової, тест СЖО Д. Леонтєва, створення плакату-образу «Моє майбутнє» та ін.).

Важливим є складання акмеологічного алгоритму послідовності і етапів розвитку. Описуючи засоби особистісного зростання, майбутні психологи у щоденниках звертали увагу на те, що вони найчастіше використовують літературу та психологічні методики. Тому під час професійної підготовки цих спеціалістів варто активізувати студентів на використання й інших методів та засобів професійно-особистісного зростання: ознайомлення з працями видатних психологів, науковими журналами психологічної проблематики, організації бесід, круглих столів, ґрунтовних наукових досліджень із виступами на наукових конференціях, опанування методики аутотренінгу та ін.

Ефективним для прогнозування професійноособистісного розвитку є акмеологічний аналіз, на основі якого виявляють акмеологічні умови й фактори, будуються прогнози та вибираються шляхи й способи розвитку особистості й професіоналізму майбутніх психологів. Майбутні психологи у щоденниках особистісно-професійного зростання аналізували шляхи особистісного й професійного зростання.

Для визначення відповідності особистісних якостей майбутнього психолога обраній спеціальності проводилася психолого-акмеологічна діагностика. Найбільш інформативними для психолого-акмеологічної діагностики є методики, використані у констатувальному експерименті: опитувальник особистісної зрілості О. Штепи; «Короткий індекс самоактуалізації» (SI) А. Джонса, Р. Крендела; «Самоактуалізаційний тест» (САТ) Е. Шострома; «Шкала ясності Я-концепції» (SCC) Д. Кемпбела; багатофакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла та ін.

Діагностичними методами в акмеології, крім тестів, можуть бути психобіографічний метод, акмеологічна експертиза. Аналіз автобіографій, біографічне інтерв'ю — трудомісткий метод дослідження, який полягає в докладному спілкуванні з обстежуваним про його життєвий шлях, найбільш важливі події духовного життя. Майбутнім психологам пропонується написати автонарратив «Книга мого життя».

Важливою є акмеологічна експертиза — комплексна самооцінка з метою виявлення власного рівня професійної майстерності і пошуку резервів для вдосконалення професійної діяльності. Майбутні психологи під час вивчення психологічних дисциплін вели щоденники особистісно-професійного зростання, де відповідали на запитання «Які мої особистісні і професійні якості зараз?», «Яким я бачу себе майбутнім психологом і особистістю?». Аналізуючи відмінності цих образів, студенти дають відповіді на запитання у щоденниках особистісно-професійного зростання «Над якими професійними і особистісними якостями мені ще потрібно працювати, що вдосконалювати у перспективі?».

Здійснення психолого-акмеологічної підтримки можливе завдяки проведенню тренінгів, консультування. Акмеологічне консультування — надання консультативної допомоги майбутнім психологам у досягненні вершин професійної діяльності, особистісної і професійної зрілості тощо.

Важливою для розвитку професійно значущих характеристик особистісно і зрілості майбутніх психологів є самостійна робота, де студенти займають активну суб'єктну позицію в особистісному і професійному зростанні. Цей вид роботи особливо сприяє розвитку самостійності та відповідальності, які зазнали незначних позитивних змін у формуальному експерименті. Актуальним є створення індивідуальної програми, ведення щоденників зростання, проходження психологічної практики, написання автонарративів, індивідуальні звіти «досягнень» особистісного зростання, активна самоосвіта, самовиховання і саморозвиток. Щосеместрові і щорічні самозвіти про власні досягнення в особистісно-професійному зростанні можуть доповідатися на практичних,

лабораторних заняттях, чи у вигляді круглих столів. Це активізує саморегуляцію, трансцендентність, самоактуалізацію.

Майбутні психологи складають індивідуальні програми розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. Складові програми можуть бути такими: назва програми, мета, завдання, напрями роботи, очікуваний результат, принципи, форми, методи, прийоми, засоби, тривалість виконання програми та ін. Програма може включати такі блоки: діагностичний, корекційний, розвиваючий, профілактичний. Діагностичний блок передбачає проведення психодіагностичних методик для розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. Корекційний блок спрямовується на виправлення особистісних структур, що перешкоджають особистісному зростанню. Розвиваючий блок використовується для планування вдосконалення професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. Профілактичний блок передбачає застосування заходів попередження особистісної незрілості.

Самостійну роботу майбутніх психологів можна організувати шляхом ведення щоденників самопізнання, самоаналізу, рефлексивних щоденників, щоденників особистісного зростання, де будуть описуватися напрями розвитку особистісної зрілості, шляхи самокорекції та саморозвитку. У щоденниках майбутні психологи занотовували власні роздуми про особистісне зростання, записували дані самоаналізу, самоспостережень, порівнювали їх із результатами психодіагностичних методик.

Крім щоденників, майбутні психологи виконують індивідуальну роботу у вигляді написання автонаративів, що можуть допомогти знайти суто біографічні, а не групові, вирішення проблеми особистісного і професійного зростання. Це розвиває самостійність, Его-ідентичність, аутентичність. Можна запропонувати студентам заповнювати експрес-анкети з питаннями про особливості особистісного і професійного становлення їхньої особистості, їхні плани на

майбутнє, написання автонаративів на відповідну «професійну» тему «Я — професійний психолог» та ін.

Ефективними для розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів є активні методи навчання: групові дискусії, аналіз проблемних ситуацій, рольові ігри, вправи на самопізнання і самооцінювання, мозковий штурм, невербальні прийоми, метод аналізу конкретних ситуацій, моделювання майбутнього професійного процесу, метод «круглого столу», ділові ігри, метод самостійного формулювання психологічних понять та ін. В результаті застосування активних методів навчання розвивається самостійність, інтелектуальність, креативність, що є професійно значущими характеристиками особистісної зрілості майбутніх психологів.

Пропонуємо під час професійної підготовки майбутніх психологів використовувати проблемне навчання. Проблемне навчання — система методів і засобів навчання, основою якого виступає моделювання реального творчого процесу за рахунок створення проблемної ситуації й управління пошуком вирішення проблеми. У проблемних ситуаціях розвивається інтелектуальність, критичне мислення студентів, вміння аналізувати й об'єктивно оцінювати ситуацію, зважувати аргументи «за» і «проти», що є професійно значущим для психолога.

Застосовуються тематичні семінари, майстеркласи з особистісного зростання, психологопедагогічний аналіз відеофільмів, створення власної психологічної бібліотеки, обговорення її змісту на практичних і лабораторних заняттях, або спеціально відведених для цього заняттях. Можна запропонувати студентам створити наукові гуртки (типу «На шляху до особистісного і професійного зростання»), психологічні майстерні, проблемно-тематичні групи, практикуми з основ особистісного зростання психолога, що мають проблемно-пошукову спрямованість. Викладач і психолог вишу проводить просвітницьку роботу з проблеми особистісного зростання у вигляді лекцій, диспутів, круглих столів та ін.

Особистісна зрілість – динамічний феномен, який формується під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. Важливим для розвитку особистісної зрілості є спеціально організовані умови навчання і виховання у загальноосвітньому закладі, у виші і т. д. Тому значущим є створення відповідного навчально-виховного середовища, яке б сприяло особистісному зростанню його вихованця.

Особливо важливою особистісна зрілість є для майбутнього психолога, оскільки вона входить до моделі його професійно значущих якостей. Тому майбутній психолог, як суб'єкт навчально-виховного процесу, обов'язково потребує створення умов для розвитку його особистісної зрілості. Досягнення особистісної зрілості в процесі професійної підготовки забезпечить йому ефективне виконання професійної діяльності в майбутньому.

Сьогодні не розроблено цілісної моделі для розвитку особистісної зрілості майбутніх психологів у процесі їх професійної підготовки. В більшості випадків підготовка психологів обмежується наданням їм відповідної інформаційної бази з навчальних дисциплін. Але професійна підготовка також повинна спрямовувати майбутніх психологів у напрямку до професійного зростання і самовдосконалення. Особистісний компонент підготовки для цих студентів є особливо значущим, оскільки їх особистість – основний інструмент психологічної допомоги.

М. В. Бадаловою розроблено програму психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток інтелектуальної готовності до розв'язування консультативних задач. Тренінг, запропонований дослідницею, являє собою комплекс із трьох систем методичних засобів, відповідно спрямованих:

а) на розвиток рефлексивності учасників (метод концептуалізації, прийом рефлексивних контрастів, технологія формування критичного мислення засобами читання та письма, балінтівські сесії, прийом культурних аналогів);

б) на розвиток інтелектуальної вихованості та стимуляцію інтелектуальної активності (полілог, мозковий штурм, метод “індукування

психоінтелектуальної діяльності”, організаційно діяльнісні ігри, групові дискусії метод “каруселі”);

в) на формування інструментальної сторони діяльності майбутніх психологів&консультантів (використовувались евристичні завдання, евристичні та логіко- алгоритмічні способи розв’язування проблемних задач).

У структурі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів нами виділено відповідальність. Про важливість формування морально-етичної відповідальності особистості майбутнього психолога говорить І. Г. Тимощук. Він вважає, що формування у майбутнього психолога морально-етичної відповідальності як особистісного утворення може бути забезпечене в процесі навчання за спеціальною програмою роботи, що включає теоретичні, практичні і тренінгові складові [17].

Теоретичний компонент програми формування морально-етичної відповідальності включає лекції і семінари для ознайомлення студентів з найбільш представленими у світовій науковій думці філософсько-антропологічними, психологічними, педагогічними, етичними концепціями феномену морально&етичної відповідальності особистості.

Практична частина програми включає роботу проблемно& тематичних груп і психологічної майстерні. Методами для впро& вадження практичної частини є: психотерапевтичні (групова та індивідуальна психотерапія і психологічне консультування); тренінгові (лабораторний тренінг, тренінг з розвитку сенситивності); методи, що сприяють особистісному росту і стимулюють розвиток самопізнання (тренінг розвитку морально-етичної рефлексії, тренінг комунікативної етичної компетентності особистості та ін.).

Психологопедагогічна модель формування позитивної Я-концепції особистості майбутніх практичних психологів передбачає активізацію процесів самопізнання, самоаналізу, особистісного саморозвитку та формування навичок емоційної і поведінкової саморегуляції. На думку І. П. Андрійчук, гармонізація Я-концепції особистості студентів в умовах навчання у вузі базується на таких теоретичних положеннях:



- реалізація суб'єктної взаємодії викладачів і студентів в практиці навчально-виховного процесу;
- орієнтація на цінність особистісного досвіду як важливого компонента змісту освіти;
- активізація суб'єктності як умова становлення зрілої особистості;
- стимуляція осмисленого учіння в процесі навчальної діяльності [1].

Н. В. Чепелева виділила провідні напрямки підготовки практикуючих психологів, які згрупувала в чотири блоки [12]. Підготовчий – перший блок, який розпочинається з професійного відбору на відповідні спеціальності. Підготовчий блок повинен включити адаптацію студентів до майбутньої професії першого і другого курсів. Адаптуватися студентам дозволяють тренінги спілкування.

Діагностичний – другий блок професійної підготовки майбутніх практикуючих психологів, який проводиться на другому і третьому курсі. Цей блок передбачає оволодіння основами психодіагностики, поглиблення самопізнання. Під час цього блоку майбутнім психологам важливо відвідати спеціальні тренінги, бесіди, консультування.

Особистісно-професійна корекція – третій блок професійної підготовки майбутніх практикуючих психологів. Він проводиться на третьому та четвертому курсах і передбачає корекцію та формування професійно значущих якостей для психологічної діяльності. Провідними навчальними курсами в цьому блоці є курси психокорекції, психологічного консультування, психотерапії. Оволодіння прийомами професійної самореабілітації – четвертий блок, який завершує професійну підготовку практикуючих психологів. Студенти навчаються прийомам само– та взаємокорекції, застосовують техніки релаксації, медитації.

Важливими для формування особистісної зрілості майбутнього психолога є супервізія, тренінг (особистісного зростання, комунікативності, емпатійності, саморегуляції), аутотренінг, релаксація, психогімнастика, ігрові методи (ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, ділові ігри), групова дискусія,

проективний і психомалюнок, рефлексивний щоденник, АСПН, професійно спрямовані гуртки та ін. Перспективами дослідження є розробка рекомендацій для створення майбутніми психологами власної програми розвитку особистісної і професійної зрілості.

Існує велика кількість підходів до вивчення поняття професійної зрілості спеціаліста. Разом з тим, різні моделі загальної структури професійної зрілості не завжди розкривають особливості цього феномену відносно окремих професій. Що стосується професії психолога-практика, яка стає популярною у сучасному суспільстві, то її найсуттєвішою особливістю є те, що особистість професіонала є одним із найважливіших “інструментів” його професійної діяльності. Саме особистість психолога-практика впливає на всі елементи процесу психологічної допомоги та на її результат. Якщо в деяких професіях застосування необхідних знань, вмінь і навичок гарантовано призводить до результату, то в діяльності психолога-практика професійні знання, вміння та навички впливають на ефективність діяльності, тільки будучи інтегрованими в загальну структуру його особистості, зокрема, у ціннісно-сміслову систему.

Професійна діяльність психолога-практика пов'язана із удосконаленням людини як такої через надання її допомоги у важливих аспектах її життя. Потреба особистості у самовдосконаленні, “самодизайні” є дуже потужною і, розмірковуючи про вершину розвитку людини, ми торкаємось біологічного, психологічного та соціального його аспектів. Головне особистісне новоутворення дорослої людини – особистісна зрілість – детерміноване професійною зрілістю, яка є структурним елементом професіоналізму особистості (А.О. Деркач). Професійна зрілість як складова професіоналізму є елементом підсистеми професійної компетентності особистості (А. О. Деркач, В. Г. Зазикін). Структурно професіоналізм розподіляється на дві підсистеми: підсистему професіоналізму діяльності (операційний аспект професіоналізму) та підсистему професіоналізму особистості (суб'єктний аспект). Взаємозв'язок професійної та особистісної зрілості можна розглядати як взаємну детермінацію, оскільки розвиток особистості відбувається у професійному

На підставі аналізу існуючих сучасних підходів до поняття “професійна зрілість” і “професійна зрілість психологаа практика” можна підсумувати. Професійною зрілістю ми вважаємо системну якість особистості, яка формується у процесі професіогенеза особистості і є відображенням його змісту і якості. У структурі “професійної зрілості” віокремлюються такі компоненти: професійна спрямованість особистості як відповідність здібностей та вмінь людини вимогам професії, розвинена професійна свії домість, наявність власної професійної філософії, професійна ідентичність, професійна рефлексія, позитивна професійна Я-концепція, професійна мобільність як постійна готовність до навчання, відповідність сенсожиттєвих орієнтацій професійним цілям.

Особливостями професійної зрілості психологаапрактика є досягнення високого рівня розвитку професійної етики, результатом чого є спрямованість на служіння як професійний сенс; готовність до особистісного зростання й самовдосконалення.

Шлях професійної зрілості психотерапевта, як і нашого буття в цілому, не є лінійним процесом, а проходить через низку успіхів та екзистенційних криз, так званих «П'ять вершин долі» [1]. Основні моделі, етапи, підходи та психологічні механізми, що визначають динаміку такого процесу розглянуті більш детально в попередніх працях [1, 2, 3], тому тут ми звернемо увагу лише на сам феномен особливостей стосунків психотерапевта з колегами, з клієнтами, з соціокультурним оточенням на різних етапах формування його професійної ідентичності. Умовно можливо виділити п'ять взаємопов'язаних етапів. На кожному з них є свої теми, ресурси та кризи.

Перший етап – «Я маленька частинка великої професійної спільноти». На цьому етапі почуття приналежності до більшої фігури дозволяє зменшити тривогу нестачі досвіду і відчутти себе долученим до великої справи, а ідентифікація з лідерами великої спільноти, почувати себе безпечними і захищеними. Умовно кажучи: Я менше ніж Ми і мені з цим Ок!

Другий етап – «Я самостійний, незалежний, практикуючий психотерапевт». На цьому етапі основна моя опора в психологічному, а тим паче в економічному плані – мої клієнти. Саме ці стосунки починають домінувати в усвідомленні своєї професійної ідентичності, а стосунки з колегами починають піддаватися критичній переоцінці. За ступенем взаємоузгодженості, я виділяю 5 послідовних сходинок (рівнів) у взаємодії з колегами: конкуренція, ігнорування, інформаційний обмін, проектне співробітництво, інституційне співробітництво. Різні рівні співробітництва з окремими колегами призводять до подвійних стосунків і закладають підвалини для структурних та емоційних конфліктів. Мотивація успіху, економічні інтереси та потяг до індивідуації починають переважати потребу в приналежності до професійної спільноти. Вмуровування ідентичності на цьому етапі призводить до втрати критичності – «Я-генеральне переважає Я-реальне». Прагнення зберегти імідж успішного психотерапевта активізує непродуктивні психологічні захисти. Потреба в супервізії гальмується мотивацією уникнення «нарцисичної болі».

Третій етап – «Я частина невеликої, але теплої і щирої професійної сім'ї». На цьому етапі психотерапевт відчуває себе, в основному, впевнено зі своїми клієнтами, добре розуміє взаємозв'язок власного Я з Я професійним. Виникає потреба в професійному спілкуванні з однодумцями. Довіра до своїх колег допомагає справитись з нарцисичною тривогою і в разі необхідності звертатися до них за професійною підтримкою та допомогою. Темною стороною цього етапу є потреба зберігати жорсткі кордони «своєї професійної сім'ї», ділити спільноту на своїх та чужих за різними критеріями.

Четвертий етап – «Я і мої колеги і є професійна спільнота». На цьому етапі психотерапевт може зберігати стосунки і зі своєю професійною сім'єю, але це не обмежує його прагнення до професійного розвитку і налагодження стосунків з представниками інших методів, шкіл, спільнот. Така позиція окремих членів, а тим паче лідера «первинної професійної сім'ї» може

викликати почуття зради, або покинутості і призводити до інтра- , та інтерпсихічних конфліктів.

П'ятий етап – «Я як професіонал є частиною соціокультурного простору сучасності». На цьому етапі психотерапевт в пошуку сенсу свого власного буття, починає розширювати рамки професійної ідентичності. «Те, як психотерапевт переймається питаннями про сенс буття, пов'язане з його уявленнями про людську природу, з рівнем його професіоналізму і суспільним середовищем в якому він практикує» [8]. Разом з колегами він реалізує гуманістичну місію своєї професії і усвідомлює свою відповідальність за майбутнє людства [7].

Стверджувалося, що в раннім дитинстві дітям властиво приділяти увагу питанням, безпосередньо пов'язаним з виживанням: спочатку це чисто чуттєвий досвід, придбаний під час сповивання й інших переміщень матір'ю тіла дитини, потім дитячі фантазії про життя й смерть та фантазії про полові відносини батьків тощо. Діти, а також інфантильні аспекти «Я» дорослої людини розглядалися в контексті інстинктивних пошуків задоволення, з деякими індивідуальними розходженнями в силі відповідних потягів.

Правильне виховання розглядалося як виховання, що гнучко змінюється в межах, з одного боку, задоволення достатнього для того, щоб створити атмосферу безпеки. З іншого, у межах, прийнятних за рівнем розвитку фрустрацій, щоб дитина поступово (дозовано) навчалася замінити принцип задоволення («Я хочу задоволення всіх мої бажань, у тому числі й взаємно суперечливих, безпосередньо зараз!») принципом реальності («Задоволення деяких бажань проблематично, виконання ж найкращих коштує того, щоб почекати»).

Теорія драйвів постулювала: якщо дитина надмірно фрустрована або ж навпаки одержує надмірне задоволення на будь-якій ранній стадії свого психосексуального розвитку (результат поєднання конституціональних особливостей дитини й дій батьків), вона буде «фіксованою» на проблемах даної фази розвитку.

Характер особистості розумівся як вираження розтягнутих у часі впливів подібної фіксації:

- якщо доросла людина має депресивну особистість, то, як стверджувалося, їм або зневажали, або йому надмірно потурали у віці приблизно до півтора років (оральна фаза розвитку);

- у випадку прояву obsесивних симптомів вважалося, що проблеми виникали в проміжку між півтора й трьома роками (анальна фаза);

- у випадку істерії - дитина була психологічно відсторонена або спокушена, або й те й інше у віці від трьох до шести років, коли інтереси дитини спрямовані на геніталії й сексуальність («фалічна» фаза).

Під професіогенезом у даній роботі розуміють розвиток особистості, зміни і перетворення її психологічної структури, зумовлені засвоєнням і здійсненням професійної діяльності. Цей процес особистісного розвитку і становлення професіонала від початківця до творця є залежним від історичного розвитку системи професій як соціального інституту, від існуючих освітніх систем, від соціально-економічних умов здійснення професійної діяльності. При ретельному теоретичному аналізі поняття професіогенезу можна виявити кілька аспектів:

- 1) виникнення і розвиток системи професій як соціального інституту і процес формування історичних типів професіоналів (історичний професіогенез);

- 2) динаміка професійної діяльності індивідів та професійних груп при зміні соціально-економічних умов (соціально-економічний професіогенез);

- 3) зміни професійної діяльності та професіоналів під впливом нових технологій, у тому числі інформаційних (інформаційно-технологічний професіогенез);

- 4) розвиток людини як професіонала від моменту самостійного і свідомого вибору професії до творчої самореалізації особистості (особистісний професіогенез).

У наукових публікаціях усі ці аспекти професіогенезу ще не дістали належного відображення, хоча зрозуміло, що вони взаємозалежні і зміни одного сприяють перебудові інших. Загальною ж закономірністю професіогенезу є те, що всі його лінії (історична, економічна, інформаційна, особистісна) охоплюють особистість професіонала і вимагають від нього активності в розвитку й утворенні психологічної структури, що забезпечуватиме професійну діяльність, а також особистісної ідентичності, яка її координуватиме. Індивідуальний професійний розвиток, попри відмінності в конкретних видах праці, має мету - формування особистості професіонала як суб'єкта, що повинен самостійно і якісно виконувати професійні функції з оптимальними психологічними затратами.

На кожній віковій стадії особистісний і професійний розвиток відзначаються своєрідним змістом, певною динамікою і співвідношенням [2]. Особистісний онтогенез є динамічним і насиченим як у періоди дитинства, так і в зрілому віці, старості [2, 3]. Про професійний онтогенез з цілковитою певністю можна говорити тільки стосовно дорослості. На початку професійного онтогенезу особистість уже має певний стартовий рівень психічного та соціального розвитку, що можна, на наш погляд, визначити як стартовий професіогенетичний стан особистості.

Оцінка цього стартового професіогенетичного стану особистості, її відображення в певних критеріях можливе через розкриття і психологічний аналіз головної події особистісного професіогенезу - вибору професії. Особистісний і професійний розвиток взаємообумовлюють один одного. З одного боку, риси особистості (потреби, інтереси, рівень домагань, інтелектуальні особливості тощо) істотно впливають на вибір професії та її подальший професійний розвиток [4]. Вони можуть сприяти досягненню професійної майстерності, творчій самореалізації, а можуть стати на перешкоді професійному становленню.

Таким чином, можна висловити гіпотезу про те, що існує особистісний позитивний професіогенез і особистісний негативний професіогенез.

Особистісний позитивний професіогенез має місце за відповідності професії особистісним структурам, у випадку досягнення успіхів, майстерності в професійній діяльності, що підсилює мотивацію особистого розвитку і сприяє творчому розвитку й саморозвитку особистості засобами професії. Наприклад, у педагога розвивається спостережливість, професійна увага, зростає креативність, емпатійність.

У результаті позитивного професіогенезу відбувається «підсилення» особистісних структур і особистості в цілому, формується професійний тип особистості з характерною манерою діяльності, поведінки, спілкування, інтересами, позиціями, що дедалі надійніше й успішніше виконує професійні обов'язки, вражає професійне середовище своїм своєрідним професійним стилем, має стабільно високі досягнення, вважається незамінним серед професіоналів.

Професійні успіхи можуть привести до становлення професійної функціонально автономної мотивації, яка виявляється в тому, що професіонали постійно працюють і підвищують якість виконання діяльності, хоча їхні зусилля не приводять до збільшення їхніх прибутків чи отримання винагороди. Професійно автономна мотивація забезпечує постійність прагнень людини досягати вищого рівня професійної зрілості й особистісного росту. В життєписах видатних професіоналів часто йде мова про те, що вони продовжували свою діяльність, хоч їхні наукові чи творчі зусилля, душевний запал, праця не були винагороджені суспільством [5]. Ми розглядаємо становлення професійної функціонально автономної мотивації як один з ефектів позитивного професіогенезу.

Негативний професіогенез виникає при невідповідності особистості професії. Особа, що не стала професіоналом (особистість без професійної майстерності), часто характеризується поведінковими ускладненнями, роздратованістю, конфліктністю, сприймає свою професію як муку, страждає від неї. В результаті негативного професіогенезу в процесі довготривалих професійних занять виникає явище професійної деформації особистості. Серед



деформуючих професіогенетичних ефектів можна виділити переоцінку своїх професійних підходів і цінностей, особливу професійну солідарність, нечутливість до інших соціальних позицій.

Негативний професіогенез виявляється у загостренні уваги до об'єктів і явищ, пов'язаних з професією, при одночасному зниженні інтересу до всього побічного, що зрештою призводить до однобічності світогляду, обмеженості, професійної упередженості: особа втрачає чутливість до інших сфер, окрім професійної діяльності. Результатом професійної деформації є також виключна заглибленість особи в професійну діяльність - особливий професійний фанатизм, коли особа перетворює професію в засіб нових життєвих досягнень, стає конфліктною і жорстокою у відносинах з іншими, формує специфічну професійну етику, що обслуговує її особисті прагнення.

## ВИСНОВКИ

Як відомо, розвиток світової цивілізації закономірно призводить до постійних змін суспільної значимості, престижності, розповсюдженості, доступності багатьох професій. Зокрема, в Україні професійний вибір старшокласника, чи будь-якої людини, що знаходиться у своєму професійному становленні на стадії оптації (стадії свідомого та відповідального вибору професійного шляху [1]), зумовлюється зовсім іншими чинниками, ніж 20 років тому. За цей час змінилися й самі учні, рівень їх фізичного та розумового розвитку, стан здоров'я, інтереси, світогляд, мотивація тощо[30].

Саме тому дослідження, на основі яких можна оптимізувати професійний вибір особистості, завжди будуть актуальними та необхідними. Профорієнтація вважається важливим компонентом сучасної загальнолюдської культури, що виявляється у формі турботи суспільства про професійне становлення підростаючого покоління, підтримку і розвиток його природних дарувань, проведення комплексу заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням її потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці [2].

Саме від вірного вибору майбутньої професії, яка у найбільшій мірі відповідає можливостям, особливостям та схильностям людини, залежить успішність її подальшого професійного становлення. Така робота має засновуватись на застосуванні науково обґрунтованих методик та процедури дослідження, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо необхідних для різних професій професійно-важливих якостей, сучасного стану на "ринку професій", сучасних психологічних та інших чинників і особливостей професійного вибору оптантів. Рекомендації оптантам щодо можливих варіантів професійного вибору, насамперед, мають спиратися на визначені ступеню їх професійної придатності до майбутньої професії, яка, у найбільш загальному змісті розуміється як міра відповідності якостей людини актуальним вимогам діяльності. Зрозуміло, що різні професії вимагають різних

"наборів" таких якостей. Саме тому ефективність профорієнтаційної роботи, значною мірою, залежить від поглибленого вивчення особливостей певних професій, вимог, які вони ставлять до людини, і визначення ступеню розвитку потенційних професійно-важливих якостей 104 КОКУН О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця оптантів стосовно відповідності вимогам професій різного типу. Як вже зазначалося нами вище, зважаючи на постійне підвищення значимості професій типу "людина-людина", вірна науково-обґрунтована профорієнтаційна робота щодо професій даного типу відіграє особливо важливе значення. В цьому параграфі ми викладемо результати наших досліджень щодо особливостей професійних намірів та професійної спрямованості сучасних оптантів юнацького віку, їх професійних схильностей та рівня розвитку в них професійно-важливих якостей (в першу чергу, щодо професій типу "людина-людина"), чинників вибору ними професії тощо[31].

Таким чином, вище викладене дає змогу зробити певні висновки та перспективи подальших досліджень:

- аналіз наукових розробок з проблеми психологічних засад мотивації фахівців до професійної діяльності, дав змогу констатувати, що різноманітність існуючих підходів до вивчення мотивації діяльності особистості, пов'язана зі складністю цього явища, що являє собою комплексну проблему і тому породжує цілу низку визначень понять "мотив" та "мотивація". Вони є основними і найбільш загальними серед всіх понять, що використовуються в психології для опису та пояснення детермінації поведінки й діяльності людини;

- мотив особистості – це внутрішня спонука до певних дій; мотивація фахівця до професійної діяльності – це процес формування мотивів, залежно від його інтелектуальних й індивідуально-психологічних особливостей, та під впливом чинників (зовнішніх і внутрішніх, позитивних і негативних), які активізують, регулюють і спрямовують поведінку на сумлінне та якісне виконання професійних завдань; основними функціями мотивації особистості

до професійної діяльності є такі: спонукальна, організаційна, регуляторна та корегувальна;

- становлення мотивації фахівця до професійної діяльності має свої специфічні закономірності, які спричинені характером цієї діяльності, а саме: розвиток мотивації в процесі нейтралізації чинників, які її гальмують; посилення впливу мотивації на професійну поведінку; зростання ролі мотивації у психологічній складовій діяльності. Під становленням мотивації фахівця до професійної діяльності слід розуміти формування та розвиток мотивів до роботи, під вплив[32].

Середнє значення за шкалою соціального схвалення у групи «Психологи» - 6,8, що є низьким рівнем. Це може свідчити про те, що психолог більше орієнтується на власну думку і власний аналіз інформації. У «непсихологічних групи» середнє значення - 8,7, що також є найнижчим показником. Але варто врахувати, що він все-таки вище, ніж у «психологічної групи». Таким чином, психологи більш схильні орієнтуватися на свої переконання і уявлення, ніж люди, що працюють за іншими спеціальностями.

При аналізі середніх значень за шкалами емоційної структури особистості були отримані наступні результати. У групі психологів виражені такі особистісні риси - комунікативність - 6,6 (max 10), радість від процесу роботи - 6,2, романтична спрямованість - 6,7, естетична спрямованість - 6,2. Це може свідчити про те, в ціннісних орієнтаціях у психологів превалюють не матеріальні, а духовні цінності. Значення за іншими шкалами: самоствердження - 4, альтруїзм - 4,7, радість від подолання небезпеки - 4, гностична спрямованість - 4,6, спрямованість на задоволення - 5, накопичення - 0,6. Однак в непсихологічних групі превалюють особистісні риси є аналогічними, значущі відмінності виявлені тільки за шкалою «Альтруїзм» - 5,2. Це може свідчити про те, що психологи більш схильні не до «поривів» допомагати людям, а до більш виваженою і проаналізованої допомоги.

Аналізуючи мотиваційну структуру особистості виявлено, що у психологічної групи лідирують показники по «шкалі спілкування + статус» -

21, і за шкалою «творча активність» - 20.6. При цьому не можна виділити тенденцію по спрямованості на загальножиттєві цінності або на «робочі».

При порівнянні з другою групою виходить наступне: показник за шкалою «Спілкування + статус» дорівнює показнику у першій групі, показник по творчій активності вище, ніж у першій групі і становить 22 бали.

Також вище показники за шкалою комфорт і за шкалою соціальної корисності, тобто як і в попередніх результатах, психологи більше орієнтовані не на матеріальні цінності. Але питання про переважання в мотивації психологів потреби приносити користь, залишається відкритим. Соціальна корисність присутній, але не є лідируючою.

Мотиви професійної праці розподілені досить рівномірно: мотив власної праці - 25, мотив соціальної корисності - 28, мотив самоствердження - 29, мотив професійної майстерності - 16. У другій групі також рівномірний розподіл. Різниця спостерігається лише в мотиві професійної майстерності, що може свідчити про те, що психологи все ж більше, ніж працівники інших спеціальностей орієнтовані на розвиток своїх здібностей.

Тепер розглянемо, як пов'язані особистісні риси з переважаючими мотивами. По-перше, між шкалами «самоствердження» і «мотивація соціального схвалення» була отримана негативна значуща кореляція. Вона показує, що чим вище мотивація соціального схвалення, тим нижче показники по самоствердження.

Невисока негативна кореляція була виявлена між альтруїзмом і соціальної корисністю. Можна говорити про те, що альтруїстична спрямованість не сприяє формуванню мотиву «Професійної допомоги оточуючим». Також була виявлена позитивна значуща кореляція між комунікацією і мотивом власної праці. Можливо це пов'язано з тим, що у психолога в достатній мірі задоволені потреби в спілкуванні, приналежності і повазі, які безпосередньо пов'язані з комунікацією, і йому простіше в своїй діяльності орієнтуватися саме на свою діяльність, тобто не намагатися підвищити в своїй роботі рівень незадоволених потреб.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адушинова А.Г. Выбор профессии: мотивационный аспект анализа / А.Г. Адушинова // Вестник Иркутского гос.технического ун-та. – Иркутск: Изд-во Иркутский гос.технический ун-т, 2009. – Т. 37. – №1. – С.225-229.
2. Батаршев А. Учебно-профессиональная мотивация молодежи / А.Батаршев. – М.:Academia, 2009. – 192 с.
3. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К.Вилюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
4. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О.Гордеева. – М.: Смысл, 2006. – 336 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности/ А.П.Егоршин. – М.: ИНФРА, 2006. – 320 с.
6. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. — СПб. : Издательство «Питер», 2000. — 560 с. — (Серия «Практикум по психологии»).
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э.Ф.Зеер. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.
8. Замфир К. Удовлетворенность трудом / пер. с рум. — М. : Политиздат, 1983. — 142 с. 3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — СПб. : Издательство «Питер», 2000. — 512 с. — (Серия «Мастера психологии»).
9. Иванова С.В. Мотивация на 100%, а где же у него кнопка? /С.В.Иванова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 288 с.
10. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000.
11. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П.Ильин. – СПб.: Питер,2006. – 508 с.
12. Кетько С.М. Единство рефлексии, мотивации и адаптации в сознании личности: Монография / С.М.Кетько, С.А.Пакулина, А.В.Поминов. – М., 2005. – 231 с.

13. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.:Издательство Московского университета, 1988. – 208 с.
14. Климов Е.А., Романов В.Я. На дальних подступах к психологии психолога / Е.А.Климов, В.Я. Романов//Мир психологии,1997. – No3(12). – С.
15. Кринчик Е.П.К вопросу о психологической поддержке профессионального становления психолога в процессе обучения на факультете психологии МГУ /Е.П. Кринчик–Вестник МГУ, 2004. – No 4. – С. 48 – 56.6.
16. Кринчик Е.П.Некоторые проблемы профессионального становления студентов на факультете психологии МГУ /Е.П. Кринчик.– Режим доступа:[http://flogiston.ru/articles/labour/msu\\_education](http://flogiston.ru/articles/labour/msu_education) March 31, 2005.7.
17. Лозова В.І. Цілісний підхід до формування пізнавальної активності школярів ; [монографія] / В.І. Лозова. – 2-ге вид., доп. – Харків : Харк. держ. пед. ун. ім. Г. С. Сковороди : О.В.С., 2000. – 164 с.
18. Лозовецька В.Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: Монографія. В.Т. Лозовецька, Київ: 2012. – 157с.
19. Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития / В.С.Лукина //Вопросы психологи, 2004. – No5. –С.25-32.
20. Любимова Г.Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессио-нального и личностного самоопределения студентов-психологов / Г.Ю. Любимова // Вестник МГУ, 2000.–No1. – С. 66
21. Сазонтов А.Е. Основные жизненные стратегии современных российских студентов / А.Е. Сазонтов – М. : Изд-во МГУ, 2004. 22 с
22. Маккеланд Д. Мотивация человека. — СПб. : Издальство «Питер», 2007. — 666 с.
23. Макклеланд Д. Мотивация человека / Д.Макклеланд. – СПб.:Питер, 2007. – 672 с.
24. Малкина-Пых И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога. – М.: Изд-во Эксмо, 2005.

25. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
26. Мерзлякова О.Л. Методики професійного визначення / О.Л. Мерзлякова – К.: Шк. світ, 2011. – 120 с.
27. Мещеряков Б. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
28. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 2007. – № 4. – С. 28–38.
29. Мірошникова А. Як нині фахівці радять обирати майбутню професію [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://osvitoria.media/experience/chym-proforiyentatsiya-po-novomu-vidriznyayetsya-vid-staroyi/>
30. Навчально-методичні матеріали до Модельної навчальної програми для першого класу / За ред. Л. Гуменюк, М. Товкало, Добровольська Л.Н., Андросова В.О., Сигида С.В., Гончаренко А.М., Гонько З.М., Минько І.А., Кузьменко С.С., Ситник Т.В. – Львів: Центр освітньої політики, 2018 р. [http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/02/Tyzhden-23\\_Profesiyi.pdf](http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/02/Tyzhden-23_Profesiyi.pdf)
31. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего; Пер.с англ / Ж.Нюттен. – М.: Смысл, 2004. – 607 с.
32. Омельченко Г. Профорієнтація і професійний профіль / Г.Омельченко // Практична психологія і соціальна робота. – 2008. – № 3. – С. 95-97.
33. Павлова А.М. Мотивационный фактор в актуализации профессионально-личностного потенциала субъекта труда /А.М.Павлова//Мир психологии, 2005. – 1(41). – С.170-177.
34. Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбора профессии [Текст] / Е.М. Павлютенков. – Киев: Рад. школа, 2008. – 309 с.
35. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається від 02.06. 1995 р. за № 159/130/1526 / Міністерство освіти України, Міністерство



праці України, Міністерство у справах молоді і спорту України – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95>

36. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається від 02.06. 1995 р. за № 159/130/1526 / Міністерство освіти України, Міністерство праці України, Міністерство у справах молоді і спорту України – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95>

37. Пометун О. Інтерактивні методики та система навчання / Олена Пометун. – К. : Шкільний світ, 2007. – 112 с. – (Б – ка « Шк. світу»).

38. Прохоренков В.Н. К проблеме сознательного выбора будущей профессии / В.Н. Прохоренков, Н.М. Ковальская //Педагогический альманах. – 2010. – Вып. 6. – С.40-46.

39. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб.пособие / Под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. — СПб. : Издательство «Питер», 2000. — 560 с. — («Практикум по психологии»).

40. Практическая психология образования / Под ред. И.В. Дубровиной: Учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений. – М.: ТЦ «Сфера», 1997.

41. Приходько Т.П. Готовность к выбору профессии и профессиональной деятельности старшеклассников специальной школы как компонент профессионально-трудовой социализации [Электронный ресурс] // Науковий часопис. Корекційна педагогіка. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12013/1/Prihodko.pdf>

42. Проект закона про освіту, червень 2017. <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/proekt-zu-pro-osvitu-1.pdf>

43. Професійне самовизначення старшокласників / [упоряд. Л. Шелестова]. – К : « Шкільний світ», 2006. – 128 с.

44. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1995

45. Резапкина Г.В. Словарь основных понятий профориентации. — М.: Генезис, 2007. — 210 с.

46. Рескина С.Е. Роль самооценки школьников в процессе профессионального самоопределения: Автореферат канд. дис. – Л., 1986. – 36 с.
47. Романенко Л. Професійне самовизначення учнів / Л. Романенко // Сільська школа України. – 2006. – № 7. – С. 14-21.
48. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
49. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 424 с.
50. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О.Соломанидина, В.Г.Соломанидин// Управление персоналом. – М., 2005.
51. Самоукина Н.В. Мотивация персонала как проблема //Управление персоналом / Н.В.Самоукина. – 2004. – No7. –С.62-66.
52. Система роботи позашкільного навчального закладу з обдарованими дітьми (за матеріалами семінару) / упоряд. Н.Ю. Давидюк, А.І. Намчук; Рівненський обласний ін-тут післядипломної пед. освіти. – Рівне : РОШПО, 2013. – 48 с.
53. Соловйова Л. Система профорієнтаційної роботи в школі / Л. Соловйова // Професійна діагностика / Упорядник Т. Гончаренко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 120 с.
54. Томчук М. І., Шевченко В. В. Психологічні основи військово-патріотичного виховання учнів. Монографія. — Миколаїв, видавничий відділ МФ НаУКМА, 1999. –122 с.
55. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитив-ные и социологические аспекты / Р.Фрэнкин. – СПб.: Питер,2003. – 651 с.
56. Чугунова Э. С. Психология инженерного творчества. — Ленинград : Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1990. — 32 с.
57. Чурюмов Б.С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б.С.Чурюмов // Управление персоналом. – 2004. – No1-2. – С.86-90.

58. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности; Пер. с англ. / Р.Эммонс. – М.: Смысл, 2004. – 480 с.

## ДОДАТОК А

### Самоактуалізаційний тест (САТ) Е. Шострома

Самоактуалізаційний тест (САТ) Е. Шострома призначений для виявлення індивідуальних проявів самоактуалізації особистості [4]. Діагностичними показниками, що належать до моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів, в опитувальнику Е. Шострома є: само прийняття, контактність, креативність. Їх використано для діагностики таких професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів: позитивна Яконцепція, комунікабельність, креативність.

Самоактуалізаційний тест використовується для дослідження психічно здорових людей починаючи з 15 років. Опитувальник складається зі 126 пунктів. Кожен пункт поєднує два судження ціннісного і поведінкового характеру, з яких досліджуваному потрібно вибрати твердження, яке найбільше підходить його звичній поведінці, відповідає його точці зору. Результати письмового опитування опрацьовуються за спеціальним ключем: за співпадіння з ключем ставиться 1 бал, неспівпадіння – 0 балів. Потім підраховується сума балів за кожною шкалою. Всього у тесті 14 шкал: компетентність у часі, підтримка, ціннісна орієнтація, гнучкість поведінки, сензитивність до себе, спонтанність, самоповага, самоприйняття, уявлення про природу людини, синергія, прийняття агресії, контактність, пізнавальні потреби, креативність.

Для діагностики індексу самоактуалізації, що є показником самоактуалізації у моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів, використано методику “Короткий індекс самоактуалізації” (SI) А. Джонса, Р. Крендела. Ця методика складається з 15 тверджень, кожне з яких потрібно оцінити за бальною шкалою з допомогою співвідношення: “абсолютно погоджуюсь – абсолютно не погоджуюсь” [7]. Деякі з тверджень при обрахунку переводяться у нисхідну шкалу. Загальний показник SI отримується шляхом підсумовування усіх балів. Оскільки максимальне значення індексу самоактуалізації за цією методикою складає 90,

то умовно виділено низький показник індексу самоактуалізації – 1–29, середній – 30–59, високий – 60–90.

Показником Егоїдентичності як складової моделі професійно значущої характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів є ясність Яконцепції. Ясність Яконцепції і самоактуалізацію Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, І. Я. Шемелюк визначають як операційні аналоги особистісної зрілості [1;5]. Особистісно зріла людина має чітке, адекватне уявлення про себе. Тому, крім вивчення самоактуалізації, досліджувалась ясність Яконцепції. Для цього використано методику визначення ясності Яконцепції (SCC) Д. Кемпбела [5]. Ця методика складається з 12 тверджень, кожне з яких потрібно оцінити за 5бальною шкалою на основі співвідношення “абсолютно погоджуюсь – абсолютно не погоджуюсь”. Деякі твердження при обрахунку переводяться у нисхідну шкалу. Оскільки максимальний показник ясності Яконцепції за цією методикою складає 60, то умовно виділено низький показник ясності Яконцепції – 1–19, середній – 20–39, високий – 40–60.

У моделі важливою професійно значущою характеристикою особистісної зрілості психолога є трансцендентність, що спрямовує людину до пошуку власного сенсу буття. Психологічна освіта буде недостатньою, якщо майбутні психологи не будуть обізнані з поняттям сенсу життя, в пошуках якого мають допомагати своїм клієнтам. Практикуючий психолог працює в особливій системі професійних відносин “людина–людина”, де потрібно допомагати клієнту у розв’язанні кризових ситуацій, у пошуку екзистенційних цінностей. Часто клієнти звертаються до психолога по допомогу у пошуку власного сенсу життя. Тому психолог повинен мати сформовану систему екзистенційних цінностей, яка визначає трансцендентну спрямованість людини, а, отже, і її особистісну зрілість, що відіграє для психолога вирішальне значення при наданні психологічної допомоги. Значущим є ставлення до кризової ситуації не лише клієнта, але і психолога, оскільки технологія вирішення проблеми цього фахівця впливає на техніку вирішення проблемної ситуації клієнта.

Діагностичним показником трансцендентності в моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів є наявність смислу життя. Цей показник можна визначити за опитувальником “Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації” А. А. Баканової [3, с. 260-267]. Ця методика визначає трансцендентний аспект особистісної зрілості, що є важливим у моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. Наявність смислу життя спрямовує людину до самоактуалізації, яка, у свою чергу, наближає людину до особистісної зрілості. Показник “Наявність смислу життя” визначає присутність у житті людини вищого смислу, прагнення досягати вищої ідеї, шукати сенс життя. Опитувальник складається з 14 пар тверджень, що стосуються різних сторін життя.

Потрібно з кожної пари вибрати те твердження, яке найбільше відповідає дійсності і відмітити одну з цифр (1, 2, 3) залежно від того, наскільки досліджуваний впевнений у виборі. Якщо обидва твердження правильні, то вибирається цифра 0.

Обробка результатів діагностики за цією методикою здійснюється за 14 шкалами:

1. Прийняття мінливості життя.
2. Життя як ріст.
3. Прийняття життя.
4. Онтологічна захищеність.
5. Прийняття себе.
6. Прагнення до росту.
7. Відповідальність.
8. Концепція смерті.
9. Наявність смислу життя.
10. Прийняття почуттів по відношенню до смерті.
11. Прийняття смерті.
12. Наявність смислу смерті.

13. Наявність смислу в кризовій ситуації.

14. Концепція кризової ситуації.

Шкали 1–7 спрямовані на виявлення ставлення до різних компонентів життя, починаючи від почуття онтологічної захищеності, що формується у дитинстві, і закінчуючи таким базовими параметрами, як прийняття свого життя, себе, відповідальності і прагнення до особистісного росту. Ці шкали відображають ступінь психологічної зрілості, самоактуалізації і гуманістичної спрямованості особистості. Шкали 8, 10, 11 визначають концепцію смерті, що включає раціональні та емоційні компоненти. За словами А. А. Баканової, прийняття смерті є центральним елементом для формування уявлень про інші екзистенційні проблеми. Шкали 9, 12, 13 розкривають наявність смислу в житті, смерті і кризовій ситуації. Пошук смислу у подіях, що відбуваються, і в житті, в цілому, є для особистості важливим процесом, що відображає етапи її становлення, подальшого розвитку і самоактуалізації, формування особистісної зрілості.

## ДОДАТОК В

### Опитувальник “Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації”

**А. А. Баканової**

Опитувальник “Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації” А. А. Баканової дозволяє виявити ступінь психологічної зрілості, прагнення до самоактуалізації і особистісного росту. Ці компоненти є визначальними у професійній діяльності психолога і належать до професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів.

Проводилося анкетування з метою вивчення уявлень майбутніх психологів про особистісну зрілість та усвідомлення себе особистісно зрілими людьми. Важливо дослідити, чи є професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів складовими їх визначень особистісної зрілості. Діагностичним показником є співвіднесення ідентичності результатів визначення рівня особистісної зрілості майбутніх психологів у констатувальному експерименті з їх усвідомленням власного рівня особистісної зрілості. Запитання анкети:

1. Поясніть поняття “особистісна зрілість”.
2. Чи вважаєте ви себе особистісно зрілою людиною? Відповідь обґрунтуйте.

Досліджувані писали автонаратив “Я – професійний психолог” для вивчення наявності в Яобразі майбутнього психолога професійно значущих характеристик особистісної зрілості. Пропонувалося дати відповідь на запитання: “Який я зараз як особистість і професіонал? Яким я прагну стати психологом в майбутньому? Шляхи особистісного і професійного зростання”. Критеріями оцінювання творчості “Я–професійний психолог” є складові моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів: позитивна Яконцепція, відпові дальність, аутентичність, самостійність, саморегуляція, інтелектуальність, креативність, самоактуалізація, комунікабельність, трансцендентність, моральність, індивідуалізм, Егоідентичність. Аналізувалися шляхи професійного й



особистісного зростання, враховувалося використання захисних механізмів. Наприклад, малий розмір твору, відмова писати автонаратив та ін. Виділялися особливості написання творів майбутніми психологами.

Проводилося опитування, де респонденти повинні написати, які риси особистості психолога можуть допомогти їм у вирішенні їх особистісних проблем. При цьому аналізувалося, чи є в переліку цих рис професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів.

Досліджувані повинні дати відповідь на запитання: “Які риси особистості психолога можуть допомогти Вам у вирішенні Ваших особистісних проблем?”. Кількість особистісних рис, які можуть вибрати респонденти, не обмежувалася.

Проведено авторську методику непрямого вимірювання самооцінок для виявлення характеру емоційнооцінного ставлення респондента до власного професійного Яобразу, критеріями для самооцінки є професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів.

Самооцінка є показником такої професійно значущої характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів, як позитивна Яконцепція. Ця методика застосовується з допомогою методу ранжування виділених професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. Досліджуваним пропонувалося проранжувати по порядку за рівнем наявності у них 13 особистісних рис:

- само прийняття, відповідальність;
- саморегуляція;
- Інтелектуальність;
- Креативність;
- Комунікабельність;
- Самостійність;
- Індивідуалізм;
- Автентичність;
- Моральність;

- Егоїдентичність;
- Самореалізація;
- трансцендентність.

При ранжуванні найбільш характерній для них особистісній рисі надавався порядковий номер 1, а найменш притаманній характеристиці – 13. Отож, риси ранжувалися у порядку спадання за шкалою “Найбільш притаманна мені риса – найменш притаманна мені риса”.

Якісний показник полягає у ступені вираженості кожної професійно значущої характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів. Оскільки кожна професійно значуща характеристика особистісної зрілості майбутніх психологів має три рівні вираженості (високий, середній, низький), то виділено три рівні розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів:

1. Низький рівень – низький рівень розвитку 7 і більше професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів.
2. Середній рівень – середній рівень розвитку 7 і більше професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів.
3. Високий рівень – високий рівень розвитку 7 і більше професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. На високому рівні є важливим переважання високих значень трансценденції і самоактуалізації.

Отже, методика дослідження ґрунтується на визначенні показників моделі професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів: креативність, рівень інтелекту, контактність, наявність смислу життя, сила НадЯ, відповідальність, ясність Яконцепції, відкритість, самоприйняття, автономність, самодостатність, самоконтроль, індекс самоактуалізації. Ці показники є діагностичними для вивчення таких професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів: креативність, інтелектуальність, кому нікабельність, трансцендентність, моральність, відповідальність, Егоїдентичність,

аутентичність, позитивна концепція, самостійність, індивідуалізм, саморегуляція, самоактуалізація. У констатувальному експерименті використано такі методи дослідження: опитувальник особистісної зрілості О. С. Штепи, самоактуалізаційний тест Е. Шострома, 16факторний опитувальник Кеттелла, методика “Короткий індекс самоактуалізації” (SI) А. Джонса і Р. Крендела, “Шкала ясності Я концепції” (SCC) Д. Кемпбела, опитувальник “Ставлення до життя, смерті і кризової ситуації” А. А. Баканової, анкетування, методику непрямого вимірювання самооцінок, твірроздум на тему “Я – професійний психолог”.

Перспективами дослідження є застосування і вдосконалення методики вивчення професійно значущих характеристик особи стісної зрілості під час професійної підготовки майбутніх психологів для підвищення ефективності їх професійної діяльності в майбутньому. Можливим є застосування цієї методики на етапі вступу до вузу для діагностики професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів з метою визначення професійної придатності абітурієнтів до цієї спеціальності. Важливо діагностувати рівень розвитку професійно значущих характеристик особистісної зрілості на завершальному етапі професійного навчання, наприкінці п'ятого курсу, щоб визначити остаточну особистісну готовність майбутніх психологів до професійної діяльності.