

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО  
ПСИХОЛОГА**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти  
освітнього ступеня «бакалавр»

**Ірени КУШНІР**

4 курсу денної форми навчання  
спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»

**Науковий керівник**

кандидат психологічних наук

**Наталія МАЙОРЧАК**

**Рецензент**

доктор педагогічних наук, доцент

**Галина ЛЯЛЮК**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

«24» травня 2022 р., протокол № 15

завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

\_\_\_\_\_ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ .....</b>	<b>6</b>
1.1.Зміст та основні аспекти професійного становлення особистості.....	6
1.2.Характеристика основних детермінант та джерел професійного становлення особистості.....	13
1.3. Особливості професійного становлення психолога .....	15
<b>РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА ....</b>	<b>25</b>
2.1. Характеристика методологічної бази дослідження.....	25
2.2. Аналіз отриманих результатів вивчення професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів.....	28
2.3. Кількісний та якісний аналіз отриманих результатів .....	32
2.4. Розробка індивідуальної програми професійного становлення майбутнього психолога.....	39
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>43</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>45</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>49</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Систематичні зміни в умовах навколишнього соціуму та постійна зміна соціальної ситуації зумовлюють все нові запити до особистості сучасного професіонала. Зростає потреба того, щоб професіонал був конкурентоспроможним та володів здатністю до швидкої адаптації щодо нових умов та проявляв високий рівень стресостійкості, фрустраційної толерантності та компетентності. Процес професійного саморозвитку передбачає правильне та конструктивне визначення тих кар'єрних орієнтацій та професійних схильностей, котрі допоможуть особистості проявити себе в контексті професійної сфери. Саме від ефективності проходження процесу професійного саморозвитку залежатиме подальше професійне становлення людини та здатність до розкриття своїх здібностей в певній сфері діяльності загалом.

Особливості розвитку сучасного суспільства формують особливий запит щодо збільшення числа фахівців, котрі б відповідали професійному психотипу сфери «людина-людина». Даний психотип передбачає постійну інтеракцію з людьми, міжособистісне спілкування та загалом здатність принести користь іншим. До категорії таких професій першочергово належить професія психолога (соціолога, психотерапевта, вчителя).

Проблематика особливостей професійного становлення особистості психолога в психологічній літературі є не достатньо розкритою. Залишається багато аспектів, котрі потребують більш детального та глибинного вивчення. Наявні праці вчених висвітлюють лише окремі питання професійного самовизначення психологів, але проблематика особливостей проходження психологами всього шляху професійного становлення залишається не розкритою.

Відтак, в підготовці фахівців, котрі належать до професійного психотипу «людина-людина» є наявним важливе протиріччя: з одного боку постійні зміни, котрі відбуваються в соціумі впливають на підвищення вимог до професіоналів даної сфери, а з іншого боку підготовка таких професіоналів є

не достатньо розробленою і як результат, вони готуються до роботи лише на основі здобуття теоретичних знань. Професійне самовизначення особистості є важливим етапом всього процесу професійного становлення фахівця. Даній проблематиці присвячено досить багато праць відомих вчених, але попри те, дослідження всього шляху професійного становлення психологів практично не проводилось. Певні здобутки були отримані лише в контексті вивчення особливостей професійного становлення вчителів.

Виходячи з вищезазначених аспектів, вибрано відповідне курсове дослідження на тему: «Професійне становлення особистості майбутнього психолога».

**Об'єкт дослідження:** професійне становлення особистості.

**Предмет дослідження:** особливості професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення.

**Мета роботи** полягає у вивченні особливостей професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення.

Наша робота полягає у реалізації наступних **завдань:**

1. Розкрити зміст та основні аспекти професійного становлення особистості.
2. Здійснити характеристику основних детермінант та джерел професійного становлення особистості.
3. Описати особливості професійного становлення психолога.
4. Емпірично вивчити особливості професійного становлення особистості майбутнього психолога.
5. Розробити індивідуальну програму професійного становлення майбутнього психолога.

**Гіпотеза дослідження:**

1. В структурі професійних орієнтацій майбутніх психологів провідне місце посідає: кар'єрна орієнтація на служіння, професійна орієнтація на взаємодію та професійний психотип: людина-людина.

**Методологія:** теоретичний аналіз наукових робіт, тестування, анкетування, статистичні методи обробки даних; диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (за Є. Клімовим), методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика «Визначення професійної орієнтації», анкета для визначення необхідних якостей в роботі для психолога.

**Наукова (теоретична) новизна** дослідження полягає у вивченні особливостей професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного ставновлення; у розширенні уявлень про процес професійного становлення особистості; в систематизації даних про основні детермінанти та джерела професійного становлення особистості; в розробці індивідуальної програми професійного розвитку майбутнього психолога.

**Практична значущість** дослідження полягає у підготовці методичної бази для діагностики професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів та у розробці індивідуальної програми професійного розвитку майбутнього психолога.

**Теоретичною основою** є концепції зарубіжних вчених в контексті проблематики професійного становлення особистості: З. Фрейд, У. Мозер, Е. Рое, Є. Бордін, А. Маслоу, Ф. Парсонсон Г. Мюнстенберг, Х. Томе, Г. Ріс, П. Цилер, Д. Тідеман, Е. Гінзберг, Д. Сьюпер, У. Джейд; теорії та концепції вітчизняних вчених з тематики професійного самовизначення та становлення особистості (зокрема особистості майбутнього психолога): Т.В. Кудрявцев, Є.О. Климов, Е.Ф. Зеєр, Н.С. Глуханюк, О.Р. Фонарьов, Л.М. Мітіна, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, А.К. Маркова.

**Надійність і вірогідність** досліджень забезпечувались використанням методів, що відповідали меті, завданням, гіпотезі, кількісним, якісним та кореляційним аналізом отриманих даних.

**Структура роботи:** курсова робота складається із: вступу, двох основних розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

# РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

## 1.1. Зміст та основні аспекти професійного становлення особистості

В психологічній науці містяться різносторонні погляди на трактування та розуміння основних аспектів формування та становлення особистості як професіонала в певній сфері. Відповідно дана проблематика розглядається в контексті різноманітних напрямків професійної діяльності. Деяка частина робіт присвячена виключно діагностиці професійних нахилів та навичок, інші ж напрямки більш зосереджені на важливості здобутті саме практичних навичок в професійній діяльності. Також важливим аспектом є вивчення категорії професій, котрі потребують володіння специфічними знаннями, вміннями та навичками або ж вимагають праці в екстремальних умовах. Таким професіям присвячені зовсім окремі категорії праць вчених. Всі ці напрямики об'єднують розгляд професійного становлення особистості крізь призму проходження нею кількох послідовних етапів [9].

Повне професійне становлення професіонала описується як аспект загального розвитку людини. А явищу загального саморозвитку та самореалізації особистості в психології приділено досить багато уваги та праць. Розвиток загалом описують, як появу неминучих змін в життєдіяльності особистості. Вчений Б.Г. Ананьєв описував феномен того, що людина продовжує свій розвиток впродовж всього її життя, а сам розвиток зупиняється лише з моментом настання смерті [20]. В процесі розвитку особистості здійснюється її зміна: видозміна структурних компонентів, психічних станів, психічних властивостей та якостей. Відтак, зміна частинок цілої системи особистості змінює та розвиває її саму.

Термін «розвиток» у психологічній науці розглядається в наступних векторах та має свої специфічні особливості. Розглянемо два основні напрямки розгляду даного явища:

-як багатогранний та організований цілісний процес, котрий містить в собі багато стадій, етапів та фаз. Всі ці фази чи етапи розвитку є об'єднаними в єдину цілісну систему;

-розвиток особистості має здатність до переходу від кількісного різновиду до якісного оформлення. Поступальний рух повторюється та є циклічним. Розвиток, зазвичай, відбувається в ході появи певних протиріччів чи суперечностей, котрі спонукають до віднайдення якісно нової риси чи якості людської психіки [10, с. 7-17].

Відтак, доцільно визначити сутність поняття професійного становлення особистості професіонала: це є процесом певних якісних та кількісних змін, котрі передбачають зміни в базових структурних особистісних компонентах, а також в ракурсі професійного розвитку особистості (здобуття потрібних знань, вмінь та навичок). Професійне становлення розглядається як процес закономірної та планомірної самоактуалізації людини, котрий включає також вектор професійного розвитку людини.

Аналіз літератури з тематики професійного розвитку особистості ілюструє те, що проблематика розвитку людини також досить масштабно розглядається в контексті здобуття нею професіоналізму та кар'єрного росту. Багато вчених в цій галузі вважають, що вивчати професійний саморозвиток особистості слід разом із загальним розвитком людини, враховуючи всі кризові періоди в життєдіяльності [34]. Така позиція щодо розгляду питання професійного самовизначення та самореалізації особистості показує нерозривність розвитку всіх виявів особистості. Не людина обирає професію та не професія формується під запит людини, а знаходиться баланс між запитом людини та потребами щодо професії і відповідної праці.

Людина, як суб'єкт певної діяльності формує власний індивідуальний стиль цієї діяльності. Такий спосіб вона формує самостійно і він відповідно включає в себе всі індивідуально-психологічні особливості особистості. Також він включає особливості світосприйняття, комунікативних установок та спосіб організації власної життєдіяльності. Такий стиль діяльності є балансом між

потребам особистісними та запитами щодо певної діяльності. В цьому індивідуальному стилі діяльності сама людина виступає центральною ланкою між власним потенціалом та робочими резервами. Даний вид діяльності є повномірною ілюстрацією цілісності людського буття та вміння інтегрувати в свою життєдіяльність всі параметри буття [12, с. 8-11].

Дане бачення питання професійного становлення особистості є вартим уваги, оскільки людина досліджується як комплексний феномен. Особистість людини сприймається та вивчається в інтегративній спрямованості в контексті всіх її виявів: морального, професійного, особистісного, психічного, ментального. Також варто зауважити той аспект, що людина самостійно визначає всі цілі своєї діяльності, її головну мету та якісний зміст, а також при бажанні може систематично вносити зміни та корективи до ходу професійної діяльності.

Рівень сформованості професійного саморозвитку та становлення особистості прямопропорційно стосується особистісних якостей даної людини. До таких якостей входять: когнітивні вміння, професійні навички, особливості протікання психічних процесів, наявності професійного досвіду в минулому, в мотиваційній готовності до роботи та досягненні відповідних результатів. Е. Ф. Зеєр в своїй теорії професіоналізму вказує на те, що індивідуально-психологічні характеристики та якості людини досить сильно здійснюють вплив на результативність виконуваної праці людиною, а також на рівень її професіоналізму [1, 6].

Основні два терміни «професіонал» та «професіоналізм» мають між собою дуже тісний зв'язок та постійно впливають одне на одного. А. К. Маркова вважає, що людина, котра виконує будь-яку роботу, має володіти устремлінням до виконання даної роботи на професійному рівні [21, с. 125-133]. Між двома термінами, а саме: «фахівець» та «професіонал» спостерігається взаємозалежність в контексті фахово-професійного саморозвитку та формування особистості професіонала. Впродовж останнього періоду часу більш усталено визначилось поняття професіонала як людини,



котра здатна успішно адаптуватись до професійної діяльності та володіє достатнім рівнем знань, вмінь та навичок, щоб виконати цю роботу. Рівень адаптивності до виконуваної роботи має бути в неї також високим. В разі, якщо людина обрала підходящу для себе працю – то нею професійна діяльність здійснюється швидко, якісно та ефективно.

Професіонал – це така особа, котра, окрім лише певних знань, вмінь та навичок, має також певні компетенції, вміння до саморозвитку, високий рівень адаптивності, самоорганізації, відповідальність та старанність в процесі виконання трудових завдань. Справжній професіонал повинен володіти високим рівнем розвитку конкурентоспроможності. Справжній професіонал повинен сам вміти визначити для себе цілі в роботі та шляхи досягнення даних цілей. Якщо брати до уваги науку педагогіку, то в ній поняття професіоналізму трактується як вміння до кваліфікованого виконання різноманітних професійних завдань. Професіонал повинен володіти належним рівнем кваліфікованої підготовки та схильністю до пошуку вирішення складних завдань, використовуючи свої ресурси [35].

В психологічній літературі, а саме в психології праці, термін професіоналізму інтерпретується не лише як найвища майстерність певних професійних знань, вмінь та навичок, а і як певний рівень розвитку самосвідомості особистості працівника. Відтак, поняття професіоналізму та професіонала, як такого, це поєднання багатьох аспектів та властивостей. Загалом професіоналізм є якісно новим утворенням для повноцінного розвитку та самовдосконалення працівника. Творчий вияв активності людини також входить в дане поняття. Адже саме за допомогою творчості та креативності можливо досягнути вищого рівня розвитку успішності, ніж виконуючі стандартні та стереотипні професійні операції [24, с. 3-6].

Розглянемо більш детально особливості професійного розвитку та професійного росту особистості, адже саме на даному терміні базується поняття становлення особистості професіонала загалом. Сюди входить поетапне отримання людиною професійного досвіду та відповідних знань,

вмінь, володіння функціональними можливостям щодо виконання професійних функцій. Здобуття освіти та оволодіння певним фахом також є важливим аспектом у здобутті професіоналізму для суб'єкта діяльності. Сам початок етапу професійного становлення людини отримує свій старт з моменту вибору професії та відповідного навчального закладу для здобуття даної професії.

Поняття професійного саморозвитку є базовим в психології праці та описує спосіб професійного розвитку людини та особливості її руху до професійної самоактуалізації. Проблематику професійного становлення людини вивчали багато авторів, проте дане питання є актуальним для дослідження дотепер. Аналіз наявних праць із даної тематики ілюструє узгодженість та єдиність підходів в контексті розуміння поняття професійного розвитку [26].

А. К. Маркова в своїх працях визначила основні етапи розвитку та становлення людини, як професіонала і також визначили різноманітні рівні розвитку професіоналізму в людини. Відтак, дослідниця визначає кілька етапів та рівнів[28]:

1) допрофесіоналізм, коли людина першопочатково ознайомлюється із вибраним видом праці та професії;

2) професіоналізм, котрий містить 3 послідовні етапи:

- адаптація до трудової діяльності;
- самоактуалізація в трудовій активності;
- формування професійної майстерності;

3) суперпрофесіоналізм, котрий містить 3 послідовні етапи;

- можливість вияву творчого потенціалу;
- оволодіння суміжними професіями;
- творчий саморозвиток людини;

4) низький рівень розвитку професіоналізму – поява професійної деформації та емоційного вигорання;

5) період післяпрофесіоналізму – завершення виконання професійних обов'язків.

Під час здобуття статусу професіонала, особистість проходить кілька послідовних етапів та здійснює керування даним процесом професійного становлення. Загалом людина в даному аспекті проходить через чотири основні стадії: адаптація, первинна професіоналізація, вторинна професіоналізація та здобуття професійної майстерності [30].

Якщо брати до уваги особистісні зміни та реструктурування певних психічних процесів в разі отримання високого рівня майстерності, то в аспекті професійного становлення можна виокремити лише дві важливі стадії:

- перша: здійснюють формування всі задатки до професійної діяльності. Даний етап припадає на завершення старшого шкільного віку;

- друга: безпосередньо сам професійний розвиток особистості, котрий розпочинається після отримання відповідної фахової освіти. Всі раніше отримані людиною знання та навички на даному етапі знаходять своє вдосконалення та видозмінюються, пристосовуючись до виконання конкретних професійних завдань. Формується новоутворення професійної самосвідомості особистості [14, с. 7-10].

З метою визначення інтегральних властивостей людини, як суб'єкта професійної діяльності, доцільно звертати увагу та 4 основні показники, а саме:

1) визначення системи «людина і професія» щодо кожного етапу професійного розвитку;

2) виокремлення основного професійного завдання, яке має виконати людина, як професіонал на даній стадії;

3) визначення базової професійної проблеми;

4) визначення рівня професіоналізму особистості.

Властивість професіонала може бути діагностована наступним шляхом:

- відслідковувати всі можливі особистісні зміни в системі «людина - професія»;

- визначити основне базове завдання для професійного виконання;

- визначити наявний рівень оволодіння знаннями, вміннями та навичками професіонала [1];

- визначити рівень професіоналізму відповідно до базових понять: новачка, молодшого працівника, зрілого працівника з досвідом роботи, майстра своєї справи.

На стадії професійної ідентифікації працівника інтеграція особистісної сфери з професійною може бути ілюстрована в наступних аспектах:

- формування системи «особистість та провідна професія», іншими словами поєднання особистісних якостей та професійних властивостей людини.

- повне або часткове прийняття професійних ідеалів щодо поведінкових виявів. Можливі зміни в Я-концепції особистості в якості появи професійних новоутворень;

- формування якісно нових цінностей, котрі входять в ціннісно-смыслову сферу особистості.

Основними психологічними показниками професіоналізму в особистості можуть бути саме наступні показники [5]:

- можливість проявити власну індивідуальність, виконуючи професійні завдання;

- досить високий рівень розвитку професійної компетентності та рівень конкурентоспроможності працівника;

- високий рівень розвитку професійно важливих якостей та розвиненість суб'єктних, особистісних і професійно важливих якостей і рис: відповідальність, наполегливість, старанність, працелюбність;

- наявність високого рівня розвитку креативності та творчого потенціалу;

- високий рівень розвитку самомотивації;

Під час розвитку особистості та отримання нею високого рівня професіоналізму, відбуваються зміни в особистісних структурах, а саме наступні:

- можливість постійно отримувати нову інформацію, формування пізнавального інтересу до нового (розвиток постійної самореалізації через призму пошуку нового та розвитку самого себе);

- можливість постійного та систематичного підвищення рівня розвитку власної конкурентоспроможності. Вміння знайти вихід із складних ситуацій та вирішити проблемні професійні запити;

- систематичний розвиток особистісної, професійної та психологічної готовності працівника до виконання трудових завдань.

Відтак, професійний розвиток та становлення особистості професіонала спрямований на професійний саморозвиток, котрий виступає важливою умовою самореалізації особистості.

Отже, поняття професійного саморозвитку є базовим в психології праці та описує спосіб професійного розвитку людини та особливість її руху до професійної самоактуалізації. Професійне становлення особистості містить специфічні особливості свого розвитку та декілька етапів в процесі свого формування, як новоутворення особистості. Дане поняття включає своєрідне поєднання професійно важливих та особистісних рис людини.

## **1.2. Характеристика основних детермінант та джерел професійного становлення особистості**

Щодо особливостей трактування поняття професійного становлення особистості, доцільно зазначити той факт, що професійне самовизначення є основним структурним компонентом професійного становлення людини [33]. Відтак, основні джерела та детермінанти професійного становлення можна розглядати крізь призму професійного самовизначення. Л.І. Божович вказує на те, що в старшому шкільному віці на базисі новоутворення щодо соціальної мотивації здійснюються зміни в мотиваційній сфері дитини на основі зміни мотиваційних тенденцій до поведінки [2, с. 3-9]. Такий аспект знаходить свій прояв в упорядкуванні та формуванні єдності всіх світоглядних установок: попередніх та нових. Через дану особливість розвитку, мотиви поведінки в школярів отримують соціальну спрямованість. Вони починають більш

змістовно усвідомлювати наявність різноманітності професій та їх функціонального призначення [11, с. 39-44].

На основі сформованості певних мотивів на соціальну спрямованість поведінки формується подальша система цінностей. Цінності в свою чергу відображають вплив на світогляд та переконання людини. Виходячи з цього, важливо виокремити переконання, як одне із важливих джерел та детермінант розвитку професійного самовизначення особистості. В.І. Журавльов зазначав, що шкільне та позашкільне оточення не є для учнів основним фактором впливу для подальшого вибору професії. Ці фактори є джерелами отримання інформації для школяра про варіативність професійних виборів [3].

Отже, більш значна роль в формуванні професійного самовизначення належить батькам школярів та їх особистим інтересам. В сучасному світі вагомим джерелом впливу на професійне самовизначення учня є престижність того чи іншого роду діяльності в конкретних соціальних умовах. Наприклад в 1980-х роках в країні більший престиж мали професії, котрі належать до системи людина-людина (соціальне спрямування). В 1990-х роках більш популярним був напрямок комерційної діяльності (менеджмент, бізнес). Станом на сьогоднішній день все більшої популярності отримують професії, котрі пов'язані з програмуванням [31].

Важливим є етап інформування старшокласників про різноманітність професій та здійснення ефективної діагностики з метою визначення професійних нахилів та задатків. Звідси випливає ще одне джерело розвитку професійного самовизначення – можливості та задатки до професійної діяльності. Професійне самовизначення може співпадати з вибором професії, якщо молода людина вибирає професію у відповідності зі своїми інтересами, схильностями, устремліннями і здібностями [29, с. 296-301].

Виходячи із цього зазначимо основні джерела та детермінанти розвитку професійного самовизначення особистості. Особистісні характеристики:

- особливості виховання, впливу батьків на формування професійного самовизначення. Особистісні риси: впевність в собі, емоційна стійкість,

фрустраційна толерантність, врівноваженість, сміливість, самостійність, наполегливість, відповідальність, контактність, тактовність [1];

- вплив оточення на формування міжособистісних патернів взаємодії та комунікативного потенціалу;

- рівень розвитку особистісної зрілості;

- поінформованість про перспективи та особливості професійної діяльності і власні задатки й можливості щодо зайняття певної посади.

Професійні характеристики:

- наявність відповідного професійного потенціалу та ресурсу до майбутньої діяльності. Тут важливо володіти тими рисами та якостями, котрі зазначені в професіограмі фахівця;

- психологічна готовність до роботи в певній сфері;

- кар'єрні орієнтації на відповідну діяльність;

- наявність здібностей, вмінь та навичок [4].

Таким чином, можна зробити висновок про те, основною базисною детермінантою формування професійного становлення особистості є професійне самовизначення. Джерелами розвитку професійного самовизначення є: особливості виховання, отримана освіта, сторонні впливи, наявність задатків щодо професійної діяльності, індивідуально-психологічні якості особистості та кар'єрні орієнтації щодо майбутньої професійної діяльності.

### **1.3. Особливості професійного становлення психолога**

В психологічній літературі виокремоюють п'ять основних форм професійної діяльності психолога: викладацька діяльність, проведення науково-дослідної діяльності, наставництво, здійснення практичної діяльності, супервізійна діяльність [7, с. 343-349]. В аспекті професійної реалізації себе як психолога, існує досить багато сфер застосування теоретичних та практичних вмінь психолога. Якщо ж говорити про базові напрямки діяльності психолога –

то можна виділити наступні: вивчення особливостей функціонування, розвитку та формування психічних якостей та властивостей, дослідження психічних особливостей поведінки осіб різного віку та статті, вивчення особливостей психічного розвитку дітей, дослідження міжособистісної взаємодії осіб в малих та великих групах, дослідження творчого потенціалу особистості, дослідження поведінкових патернів, дослідження особливостей реагування на фрустрацію та стрес, вивчення патопсихологічних особливостей поведінки, здійснення дослідницької роботи, вивчення професійних домагань особистості та реалізації себе як професіонала, корекційна діяльність в сфері коригування небажанх психічних виявів, проведення різноманітних тренінгів, семінарів, лекцій, інтерактивних занять, здійснення професійного відбору, профілактика девіантної поведінки та негативних явищ серед молоді [15, с. 39-44].

Власні професійні навички психолог може реалізовувати як дистанційно, так і в умовах здійснення очної діяльності в певних установах, організаціях, спеціальних закладах. Такими установами можуть бути: дитячі заклади, дитячі будинки, садки, школи, університети, дитячі центри творчості. Також до числа таких установ, можуть належати організації з підбору кадрів, ротації кадрів, підбору персоналу чи здійснення психологічного супроводу працівників на їх робочому місці.

Т.А. Вілюжаніна вказує на те, що на сьогодні особливості діяльності психолога та сфери застосування психологічних знань є недостатньо висвітленими в психологічній літературі. Автор інтерпретує таке своє бачення даної проблематики крізь призму наступних причин [23, с. 360-364]:

- 1) психологія є досить новою та недостатньо дослідженою спеціальністю;
- 2) різносторонністю психологічної діяльності загалом;
- 3) постійні зміни в соціумі та появу нових вимог до професії психолога.

Зростають запити до підготовки психолога [3].

Н.А. Сургунд, здійснивши ретельний аналіз психологічної літератури, визначив, що для важливих та потрібних рис психолога мають відноситись такі: альтруїзм, високий рівень розвитку соціального інтелекту, високий рівень



розвитку рефлексивності, терпеливості, гуманізму щодо людей, відкритість до спілкування, вміння встановлювати ефективні міжособистісні стосунки з іншими та соціальні контакти також, вміння самомотивувати власну діяльність, витримка та тактовність в спілкуванні, вміння віднаходити емоційний баланс в поведінці, адекватний рівень розвитку власної самооцінки, володіння самокритичністю мислення, вміння знижувати рівень тривожності та володіння високим рівнем розвитку стресостійкості [33]. Даний автор також виділив низку детермінант, котрі можуть впливати на низький рівень прояву власного професіоналізму психологом. До таких детермінант можуть належати наступні: низький рівень розвитку стресостійкості, високий рівень втомлюваності, поява психічного та емоційного вигорання, відсутність приналежності до професійної системи: «людина-людина», високий рівень розвитку тривожності та агресивності, емоційна нестабільність, невміння контролювати власні емоції, низький рівень розвитку емоційного інтелекту, низький рівень розвитку терпеливості та нестійкість уваги [8, с. 8-11].

Н.І. Пов'якель всі важливі якості для професії психолога розподіляє на кілька різних модулів [25]:

- професійно важливі особистісні властивості людини (високий рівень розвитку емпатійності, емоційного інтелекту, терпеливості, адекватність самооцінки);
- професійно важливі соціально-когнітивні і комунікативні вміння людини (всі вміння та навички пов'язані із здатністю ефективно встановлювати міжособистісний контакт та спілкуватись з іншими);
- наявний досить високий показник щодо розвитку професійно важливих властивостей, а саме: креативності, рухливості мисленнєвих процесів, наявність вміння до самопізнання та самоаналізу.
- потрібні психофізичні якості особистості та психічні властивості, котрі мають стосунок до особливостей нервової системи професіонала, якостей темпераменту [27].

Якщо розглядати професіограму психолога, як фахівця, то автор Є.С. Романова описує потребу наявності таких рис [34]:

1) високий рівень розвитку словесно-логічної пам'яті, здібностей до запам'ятовування великого обсягу інформації;

2) відповідні особистісні якості та властивості: альтруїзм, терпеливість, відповідальність, бажання самопізнання та саморозвитку, креативність, наявність творчого потенціалу, такі особистісні якості як високий ступінь особистої відповідальності.

В психологічній літературі також досить часто зазначають про ті властивості та якості особистості, котрі вносять труднощі в процес професійного становлення та професійної самореалізації психолога. До таких якостей відносять наступні: емоційна нестійкість, агресивність, тривожність, ригідність, відсутність поваги до індивідуальності іншої людини, невміння встановлювати міжособистісні контакти з іншими, наявність низького рівня розвитку рухливості мисленнєвих процесів [34].

В науковій праці автора Л.В. Мовина зазначено наступні критерії особистісної самореалізації психологів: а) здобуття низького рівня розвитку тривожності; б) здобуття низького рівня розвитку агресивності; в) самодостатність особистості; г) емоційна стабільність; д) здобуття високого рівня розвитку емпатійності; е) здобуття високого рівня розвитку креативності; ж) здобуття високого рівня розвитку впевненості в собі та альтруїзму [8, с. 8-11].

Важливо зазначити, що саме мовлення та його особливості є інструментом, котрий використовує в своїй діяльності практичний психолог. Відтак, саме ефективне володіння власним мовленням та вміння встановлювати конструктивні міжособистісні взаємозв'язки визначає рівень успішності професійної самореалізації психолога. Саме мовленнєва активність практичного психолога є його засобом впливу на інших осіб. В ході проведення психологічного консультування чи корекційної роботи, психолог застосовує

весь свій арсенал вербальних засобів нормалізації психічного стану клієнта [35].

В літературі відзначають наявність структури професійного становлення особистості практичного психолога, котрі включає три основні складові: значення, які можуть бути предсавленні психологічними поняттями; ідеали та сенси, котрі ілюструються в мотивах діяльності самого психолога; рівнем чуттєвого фахівця, який ілюструється в процесі взаємодії з клієнтом та спілкування з ним [23, с. 360-364].

Т.А. Кадикова в своїх численних дослідженнях публікувала провідні мотиви вибору здобувачами вищої освіти саме факультету та спеціальності – психологія. У всіх здобувачів вищої освіти спостерігається інтрес до самої науки психології. Всі здобувачі вищої освіти в процесі професійного навчання проходять етап кризи, котра має стосунок до зміни цінностей щодо обраної професії. Отримуючи певні знання, вони більше дізнаються про обрану ними професію і вже тоді можуть більш змістовно оцінити відповідність даної професії до власного особистісного профілю знань, вмінь та навичок. Таку кризу здобувачі вищої освіти більш схильні переживати на 3-му та 4-му курсах здобуття вищої освіти [25].

Досить часто загострене переживання кризи може зумовити появу бажання в здобувача вищої освіти залишити навчання та змінити обраний ним профіль навчання на зовсім інший. Часом – це може бути суміжний профіль, а інколи і зовсім кардинально інше спрямування. За даними вищезгаданого автора, понад 50 % всіх здобувачів вищої освіти переосмислюють правильність вибору ними майбутньої професії [25]. Бувають також і інші причини того, що здобувач вищої освіти має бажання змінити профіль навчання, обраний раніше. Одною з таких причин може бути матеріальна неспроможність оплачувати навчання. Також може бути розбіжність між образом майбутньої професії в здобувача вищої освіти із реальною картиною відповідної професії. Здобувач вищої освіти, обираючи певний фах, конструює в своїй свідомості образ майбутнього професіонала, а з початком навчального процесу, даний образ

може змінитись. Здобувач вищої освіти може розчаруватись в обраній професії або ж навпаки, отримати підтвердження власних уявлень та бачення щодо майбутньої професійної діяльності [4].

Згідно автора Н.Ф. Шевченко, особливості становлення майбутніх практичних психологів відображаються саме в тому, яким чином людина отримує професійно важливі знання, вміння та навички. Розглянемо більш детально особливості професійного становлення психолога. На першому курсі навчання формування професійної свідомості психологів проходить крізь певний конфлікт невідповідності, котрий активізує пізнавальний інтерес до отримання нових знань. Приблизно на третьому курсі в майбутніх психологів відбувається криза. Дана криза знаходить свій прояв саме в тому, що здобувач вищої освіти вже здобув певні теоретичні знання, проте їх для нього є недостатньо, щоб якісно виконувати практичні завдання в конкретній професійній діяльності. Наприкінці навчального процесу здобувачі вищої освіти переживають ще одну кризу між тим, що вони вже вивчили та необхідністю і готовністю всі свої, теоретично набуті знання, реалізувати на практиці. Саме після проходження даної кризи з'являється новоутворення майбутніх практичних психологів, а саме професійна самосвідомість. Дане новоутворення включає в себе розуміння себе, як представника певної професії та готовність працювати за даним фахом [20].

У працях психолога Т.А. Вілюжаніної відзначаються особливості формування професійної самосвідомості майбутніх психологів. Автор відзначає, що в процесі навчання здобувачі вищої освіти проходять неповторний шлях власного особистісного та професійного розвитку. В них формуються емоційно-вольові якості та емоційний інтелект загалом. Також відбувається формування професійної ідентичності: сприйняття себе як представника певної професії, чітке усвідомлення професійних завдань та мети діяльності, готовність виконувати трудові завдання, співставлення себе з професіоналом в даній сфері діяльності. Першопочатково формується відповідний патерн професійно зумовленої поведінки фахівця. Надалі

формується професійна ідентичність. Здобувачі вищої освіти формують в себе весь арсенал професійно важливих якостей та легко оперують професійною термінологією [4, 30].

Згідно отриманих даних численних досліджень вченого І.І. Бондаренко, більшість здобувачів вищої освіти, котрі навчаються на останньому курсі університету, вважають себе ще не готовими до початку професійного розвитку в контексті власної професії. Це зумовлюється тим, що здобувачі вищої освіти володіють певним базисом теоретичних знань. Проте, більшість майбутніх психологів не знають, як ці знання реалізувати на практиці під час виконання реальних трудових завдань [9]. Якщо ще будучи на 3-му курсі здобувачі вищої освіти заявляють про недостатній рівень володіння ними теоретичних знань, то наприкінці вже останнього курсу, вони стверджують, що здобули достатньо знань і їм тепер необхідна практика. Причинами цього можуть бути труднощі в оволодінні практичними навичками та незнання того, де практичні навички можна реалізувати і здобути досвід роботи [2, с. 3-9].

Відтак, такі результати досліджень співвідносяться із результатами досліджень іншого вченого, а саме О.А. Черепехіної, котра за допомогою використання психодіагностичних методик визначила, що респонденти володіють високим рівнем розвитку готовності до виконання завдань в контексті власної професійної діяльності мають лише 10% майбутніх здобувачів вищої освіти за фахом психології [10, с. 7-17].

В.А. Фокін зазначає, що можливими причинами того, що здобувачі вищої освіти припиняють власне навчання чи змінюють профіль навчання, можуть бути саме такі: 1) соціально-економічні (матеріальна сторона); 2) особистісні властивості здобувача вищої освіти, а саме: занижена самооцінка, низький рівень розвитку впевненості в собі, неадекватно мотивованість для навчання до майбутньої роботи, видозміна ціннісно-сміслової сфери особистості, вплив інших осіб на зміну профілю навчання; 3) специфічні особливості отримання даної освіти; 4) рівень складності професійної

діяльності психолога: можливі ризики психічного та емоційного вигорання, важкість виконуваної роботи загалом [33].

Рівень ефективності всього адаптаційного процесу в контексті оволодіння професійною діяльністю майбутніх психологів, як початківців, залежить від багатьох детермінант. Виділимо основні з них:

- співвіднесення змісту й форм підготовки до майбутньої праці із характером майбутньої роботи;
- відповідний рівень володіння професійно важливими знаннями, вміннями та практичними навичками, а також наявність власного індивідуального стилю роботи;
- рівень розвитку комунікативних навичок;
- наявність високого рівня розвитку творчого потенціалу та креативності, а також готовності проявляти їх в роботі [3].

І.І. Бондаренко вказує на те, що процес адаптації до нової роботи протікає по-різному в кожного працівника зокрема. Проте, саме особливості протікання даної адаптації визначають специфіку формування професійного становлення фахівця. За даними досліджень вищевказаного автора, визначено, що найкраще адаптовуються до роботи психологи, котрі працюють в державних установах, надалі йдуть психологи, котрі працюють в різноманітних організаціях. Рівень адаптивності працівника зумовлюють відповідні фактори впливу, що можуть як утруднювати процес адаптації, так і пришвидшувати його [31].

Згідно автора Н.О. Антонової, особистісні властивості майбутнього психолога на різних етапах професійного становлення видозмінюються [25]. Такі зміни прослідковуються на кожному з етапів професійного становлення особистості. На стадії професійного самовизначення та вибору професії, здобувачі вищої освіти володіють високим рівнем розвитку тривожності та страху щодо майбутнього навчання. На даний період часу здобувачі вищої освіти ще недостатньо добре мають уявлення про образ майбутнього професіонала та особливості тої професії, котру вони обрали. Після завершення навчання рівень впевненості в собі підвищується, а рівень тривожності,

зазвичай, знижується. Майбутні психологи вже мають чітке уявлення щодо власної професії [34].

Після повного професійного становлення особистості психолога, наявність внутрішніх переживань щодо розбіжності образу майбутньої професії та реального образу працівника нівелюється взагалі. Особистість максимально гармонійно включається в середовище професійної реалізації власних трудових функцій. Відтак, відбувається поєднання особистісних якостей із професійно важливими властивостями людини. Для успішного професійного становлення важливо співставити власні особистісні домагання із тими запитами, котрі вимагає професія психолога.

Із початком входження в професію розпочинається важливий етап професійної адаптації. В людини з'являється багато професійно важливих якостей, вони формуються та розвиваються. Психолог, котрий розпочинає свою діяльність не володіє ще достатнім рівнем досвіду для ефективного спілкування з клієнтами, тому для нього пріоритетним стає набуття такого досвіду. Формується також орієнтація на співробітництво з іншими фахівцями. Після успішної адаптації настає етап формування індивідуального стилю професійної діяльності. Така стадія, зазвичай, розпочинається після кількох років здобування практичних навиків в контексті власної професійної діяльності [4].

Отже, процес професійного становлення особистості майбутнього психолога має свої специфічні особливості, котрі проявляються в певних стадіях цього процесу. Також доцільно зазначити, що не менш важливим питанням є володіння майбутніми психологами професійно важливими якостями, котрі визначатимуть рівень ефективності професійного розвитку. В психологічній літературі також досить часто зазначають про ті властивості та якості особистості, котрі вносять труднощі в процес професійного становлення та професійної самореалізації психолога. До таких якостей відносять наступні: емоційна нестійкість, агресивність, тривожність, ригідність, відсутність поваги до індивідуальності іншої людини.

## **Висновок до РОЗДІЛУ I.**

Отже, поняття професійного саморозвитку є базовим в психології праці та описує спосіб професійного розвитку людини та особливість її руху до професійної самоактуалізації. Професійне становлення особистості містить специфічні особливості свого розвитку та декілька етапів в процесі формування, як новоутворення особистості. Дане поняття включає своєрідне поєднання професійно важливих та особистісних рис людини.

Основною базисною детермінантою формування професійного становлення особистості є професійне самовизначення. Джерелами розвитку професійного самовизначення є: особливості виховання, отримана освіта, сторонні впливи, наявність задатків щодо професійної діяльності, індивідуально-психологічні якості особистості та кар'єрні орієнтації щодо майбутньої професійної діяльності.

Процес професійного становлення особистості майбутнього психолога має свої специфічні особливості, котрі проявляються в певних стадіях цього процесу. Також важливо зазначити, що не менш важливим питанням є володіння майбутніх психологів професійно важливими якостями, котрі визначатимуть рівень ефективності професійного розвитку.



## **РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАВНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА**

### **2.1. Характеристика методологічної бази дослідження**

Для послідовності у проведенні дослідження сформульовані наступні завдання:

- 1 Сформувати мету, вибірку та базу для проведення емпіричного дослідження.
- 2 Виокремити методики, котрі будуть застосовані у дослідженні та здійснити їх опис.
- 3 Здійснити опрацювання отриманих даних дослідження.
- 4 Провести якісний та кількісний аналіз отриманих результатів дослідження.

**Мета** проведеного емпіричного дослідження полягала у вивченні особливостей професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення.

**Об'єкт дослідження:** професійне становлення особистості.

**Предмет дослідження:** особливості професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення.

**Гіпотеза дослідження:** в структурі професійних орієнтацій майбутніх психологів провідне місце посідає: кар'єрна орієнтація на служіння, професійна орієнтація на взаємодію та професійний психотип: людина-людина.

Виходячи з теми курсового дослідження, нами обрані майбутні психологи для проведення дослідження. Вибірка включала в себе 44 досліджуваних, із яких 25 жінок та 19 чоловіків. Вік досліджуваних від 17-ти до 20-ти років. База для проведення емпіричного дослідження: Львівський національний університет імені Івана Франка. Досліджувані є здобувачами вищої освіти за напрямком – Психологія та проходять навчання на 2-му курсі.

Для реалізації поставленої мети нами були використані такі психодіагностичні методики: диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (за Є. Клімовим), методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика «Визначення професійної орієнтації», анкета для визначення необхідних якостей в роботі для психолога.

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Клімова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина більшою мірою розташований до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншого – принести користь громадськості, а третій воліє роботу, націлену на економічний результат. Покладаючись на дану методику, можна дізнатися свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності. ДДО (за Є. Клімовим) на профорієнтацію підходить для: підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться у пошуках і думає на кого піти вчитися; здобувача вищої освіти, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають персонал при прийомі на роботу; людини, яка вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здібності в правильному ключі. Карта інтересів Клімова була створена видатним російським кандидатом психологічних наук, який спеціалізувався на психології праці і опублікував понад 300 праць та близько 30 посібників і підручників. Одну з книг він присвятив темі професійного самовизначення, в якій детально розповідає про даною методикою (опитувальнику). Автор даного тесту описує п'ять основних груп — схильностей, які характеризують особистість. Е.А. Клімов виділяє 5 психотипів особистості: 1. Людина – природа – такий тип, характерний людям, що прагнуть поліпшити стан навколишнього середовища, тим, хто легко йде на контакт з природою і тваринами. Це садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової

промисловості, ветеринари і екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, а також геологи, картографи та метрологи. 2. людина – Людина – цей тип, як соціальний, схильний до спілкування, допомоги іншим, взаєморозуміння з аудиторією. Таким людям підходить робота, пов'язана з освітою, вихованням, соціальна діяльність, медицина, правова допомога, журналістика, а також адміністративна робота. 3. Людина – художній образ – називає таких людей творчими, схильними до художньої, письменницької, музичної та архітектурної діяльності. Така особистість може займатися творінням чого-небудь або чинити твори мистецтва (дизайнер, художник, композитор, письменник і режисер). А так само виконувати і виготовляти (оформлювач, музикант, ювелір, актор) або ж працювати з творами творчості (реставратор, маляр, шліфувальник, майстер розпису). 4. Людина – знакова система – цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, бібліотекар, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, історик, математик і тому подібне. 5. Людина – техніка – визначає цей тип, як людей схильних до технічних видів професій, позначає здатність до виготовлення деталей, техніки, механізмів, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи. Опитувальник ДДО дає можливість розпізнати свої професійні схильності і підсвідомі задатки до певного виду діяльності. Тому ідеально підходить для профорієнтаційної роботи з школярами і підлітками [19].

Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна налічує 41 судження та можливість вибору ступення згоди із даними судженнями за 10-ти бальною шкалою (1 - абсолютно неважливо, 10 – виключно важливо). По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій (підприємництво, професійна компетентність, виклик, менеджмент, служіння, автономія, стабільність роботи, стабільність місця проживання, інтеграція стилів життя) підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отриману суму розділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація —

кількість набраних балів повинно бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної — у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

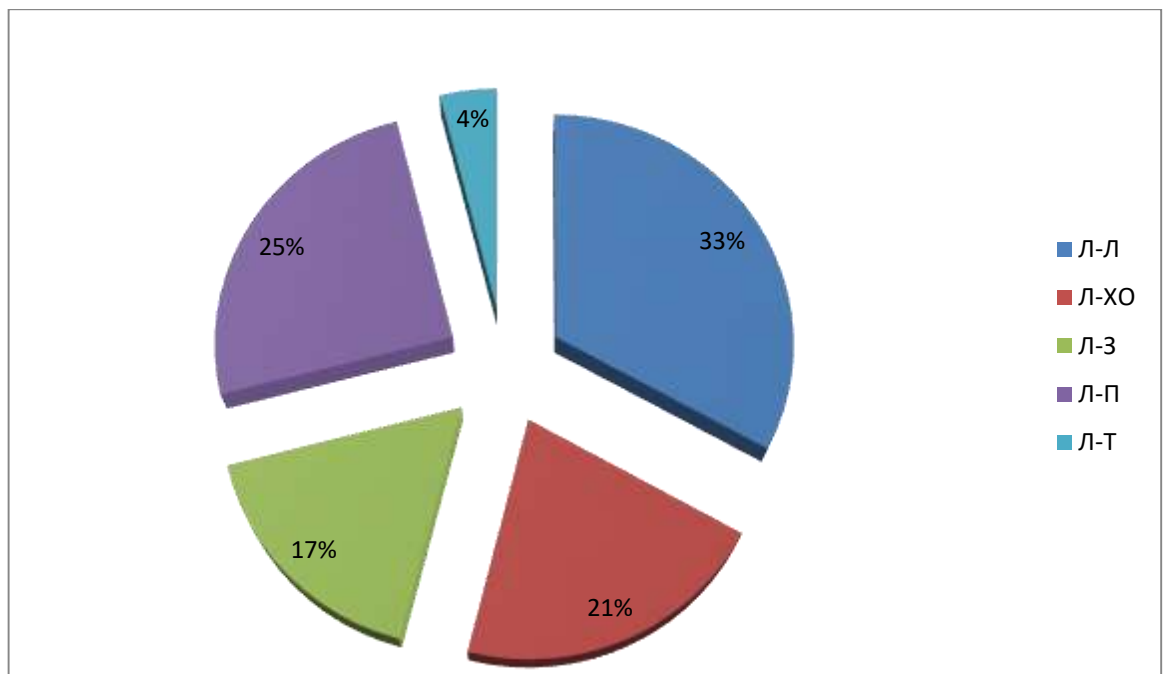
Методика «Визначення професійної орієнтації» вимірює чотири типи схильностей або орієнтацій щодо виявлення своєї особистісної позиції у взаєминах між людьми. У даній методиці пропонується низка ситуацій, у яких потрібно обрати той чи інший варіант поведінки особистості. При опрацюванні результатів, домінуючою орієнтацією визначається та, за якою особистість набрала найбільшу кількість балів (6 масимальний бал за шкалою). Даний тест пропонує чотири основні шкали, а саме: орієнтація на інтереси справи (Д), орієнтація на взаємини (П), орієнтація на самого себе (З), орієнтація на офіційну субординацію (О). Менеджери типу «Д» – при вирішенні різних питань і побудові взаємин з колегами і підлеглими орієнтовані на інтереси справи. Безумовно, це заслуговує схвалення, проте важливо звернути увагу на «людський чинник», оскільки цей параметр також робить значний вплив на продуктивність роботи людей. Менеджери, у яких домінуючою орієнтацією є тип «П» – орієнтовані перш за все на психологічний клімат і взаємини в колективі. Люди у їх оточенні відчують себе досить комфортно. Менеджери із домінуючою орієнтацією типу «З» – в ділових питаннях орієнтовані на самого себе. Вважають за краще самостійно вирішувати всі питання, брати відповідальність на себе, активно впливати на ситуацію. Менеджери типу «О» – більше всього орієнтовані на офіційну субординацію. Вони чітко виконують всі вимоги керівництва, і вимагають того ж від інших. В основі методики мають місце словесні реакції, які діагностуються в досліджуваного в певних ситуаціях, пов'язаних із роботою [19].

Відтак, обрані методики та вибірка відповідали меті та предмету дослідження.

## **2.2. Аналіз отриманих результатів вивчення професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів**

Після проведення опитування майбутніх психологів було здійснено підрахунок та обробку результатів емпіричного дослідження. Для кожної із шкал методик було визначене середнє арифметичне значення з метою отримання результатів щодо рівня розвитку в досліджуваних відповідних кар'єрних та професійних орієнтацій. Розглянемо отримані результати щодо кожної із обраних методик.

Щодо вивчення особистісного психотипу за методикою диференційовано-діагностичного опитувальника інтересів – ДДО (за Є. Клімовим) отримані наступні значення (див. рис. 2.2.1.). Значення переведені у відсоткове співвідношення.



**Рис. 2.2.1. Співвідношення показників щодо рівня сформованості в досліджуваних відповідних психотипів за методикою ДДО Клімова**

Згідно отриманої діаграми, спостерігається домінування психотипу: «людина-людина» в майбутніх психологів. Надалі менше показників отримано за психотипами: «людина-природа», «людина-художній образ», «людина-знакова система». Найменше балів було отримано в досліджуваних згідно психотипу – «людина-техніка».

Беручи до уваги вимоги до професії психолога, то отримані показники щодо психотипу «людина-людина» описують здобувачів вищої освіти, як таких, котрі є придатними до даного виду професії. В сфері «людина-людина» необхідно постійно брати участь в інтеракції з іншими, в міжособистісному спілкуванні та обміну думками. Звичайно в професії психолога є напрямок наукової діяльності, проте він також передбачає вивчення людини та її індивідуально-психологічних характеристик. Отримані відсоткові показники за психотипом «людина-техніка» описує майбутніх психологів, як найменш схильних до даного різновиду професій.

Розглянемо отримані середні значення щодо вивчення кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна (див. табл. 2.2.1.).

Таблиця 2.2.1.

**Показники рівня прояву кар'єрних орієнтацій в досліджуваних майбутніх психологів на основі визначення середнього арифметичного**

<b>Методика</b>	<b>Кар'єрні орієнтації</b>	<b>Середній бал</b>
«Якорі кар'єри» Е. Шейна	Підприємництво	6 балів
	Автономність	5 балів
	Менеджмент	6 балів
	Виклик	6 балів
	Служіння	8 балів
	Проф. компетентність	6 балів
	Стабільність роботи	5 балів
	Стаб. місця проживання	7 балів
	Інтеграція стилів життя	7 балів

Отже, згідно отриманих результатів на основі визначення середнього значення, можна зробити наступні висновки. В досліджуваних майбутніх психологів отримані високі бали за шкалою служіння, стабільності місця проживання та інтеграції стилів життя. Це означає, що для них важливими є

саме здатність приносити користь іншим своєю працею, а також важливим моментом є стабільність місця проживання та інтеграція всіх стилів життя (робота, сім'я, особисте життя). Для осіб із такими провідними кар'єрними орієнтаціями в пріоритеті завжди є комфорт та можливість поєднання всіх аспектів життя. Також важливо, щоб робота не вимагала зміни місця проживання.

Розглянемо отримані дані щодо вивчення провідних професійних орієнтацій за методикою «Визначення професійної орієнтації» (див. табл. 2.2.2.).

Таблиця 2.2.2.

**Показники рівня прояву професійних орієнтацій в досліджуваних майбутніх психологів на основі визначення середнього арифметичного**

<b>Методика</b>	<b>Професійні орієнтації</b>	<b>Середній бал</b>
«Визначення професійних орієнтацій»	P(П) Орієнтація на взаємини	5 балів
	Z (З) Орієнтація на себе	3 бали
	D(Д) Орієнтація на інтереси справи	4 бали
	O(O) Орієнтація на офіційну субординацію	3 бали

Згідно отриманих балів доцільно зазначити, що домінуючою професійною орієнтацією в майбутніх психологів є саме орієнтація на взаємини. Дана орієнтація співвідноситься із попередньо отриманим домінуванням балів щодо психотипу «людина-людина». Орієнтація на взаємини вимагає постійного спілкування та взаємодії з іншими в контексті здійснення своїх професійних завдань. Найменше балів отримано щодо двох професійних орієнтацій: орієнтація на себе та орієнтація на офіційну

субординацію. Дані результати свідчать про те, що для досліджуваних дані орієнтири в роботі є менш притаманними.

Розглянемо отримані дані щодо проведеного анкетування досліджуваних. Дана анкета була розроблена з метою отриманих найбільш точної інформації, котра б відображала бачення майбутніх психологів щодо своєї майбутньої професії. Отримані дані відображені в таблиці (див. табл.. 2.2.3.).

Таблиця 2.2.3.

### Отримані результати анкетування майбутніх психологів

Питання анкети	Отримані відповіді досліджуваних
1. Наскільки Вам важливо проявити себе в професії?	90 % - дуже важливо 10 % - залежить від отриманого задоволення від роботи
2. Які якості є важливими для професії психолога?	Відповідальність Компетентність Емпатійність
3. Які труднощі можливі в професії психолога?	Професійне та емоційне вигорання
4. Чи готові Ви до можливих труднощів?	100 % - так
5. Чи вважаєте, що Ви обрали правильну професію?	80 % - так 20 % - ще роздумую

Згідно отриманих результатів анкетування визначено, що досліджувані психологи вважають, що для роботи психолога потрібні три якості, а саме: відповідальність, компетентність та емпатійність. Також не всі досліджувані можуть впевнено стверджувати, що вони обрали для себе підходящий фах, тому процес їх професійного самовизначення та становленн ще триває надалі.

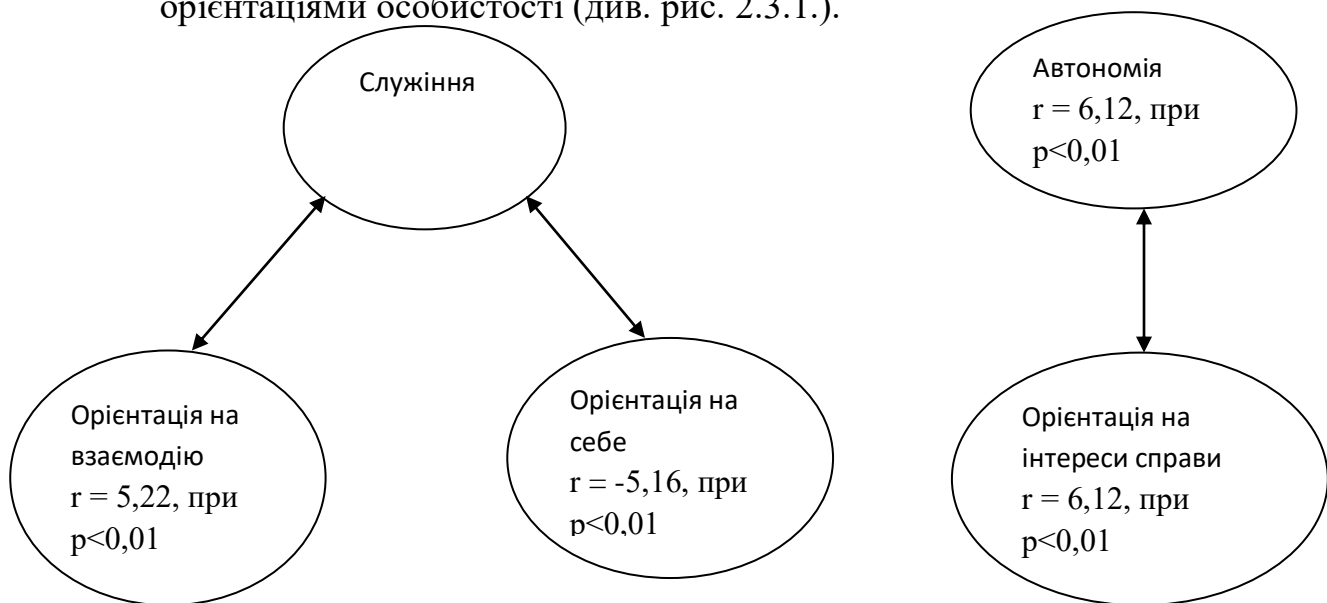
### 2.3. Кількісний та якісний аналіз отриманих результатів

Для підтвердження чи спростування гіпотези дослідження, а також для здійснення якісного та кількісного аналізу отриманих результатів обрано



кореляційний аналіз та порівняння середніх значень, як методи обробки даних. Кореляційний аналіз проводився за допомогою використання лінійної кореляції Пірсона. За отриманими взаємозв'язками у кореляційній матриці (див. дод. В), можна зазначити наступні аспекти.

**Кореляційний аналіз.** Виходячи із мети та предмету емпіричного дослідження, на основі проведеного кореляційного аналізу та отриманих кореляційних взаємозв'язків отримані такі кореляційні плеяди. Розглянемо кореляційну плеяду взаємозв'язків між кар'єрними орієнтаціями та професійними орієнтаціями особистості (див. рис. 2.3.1.).



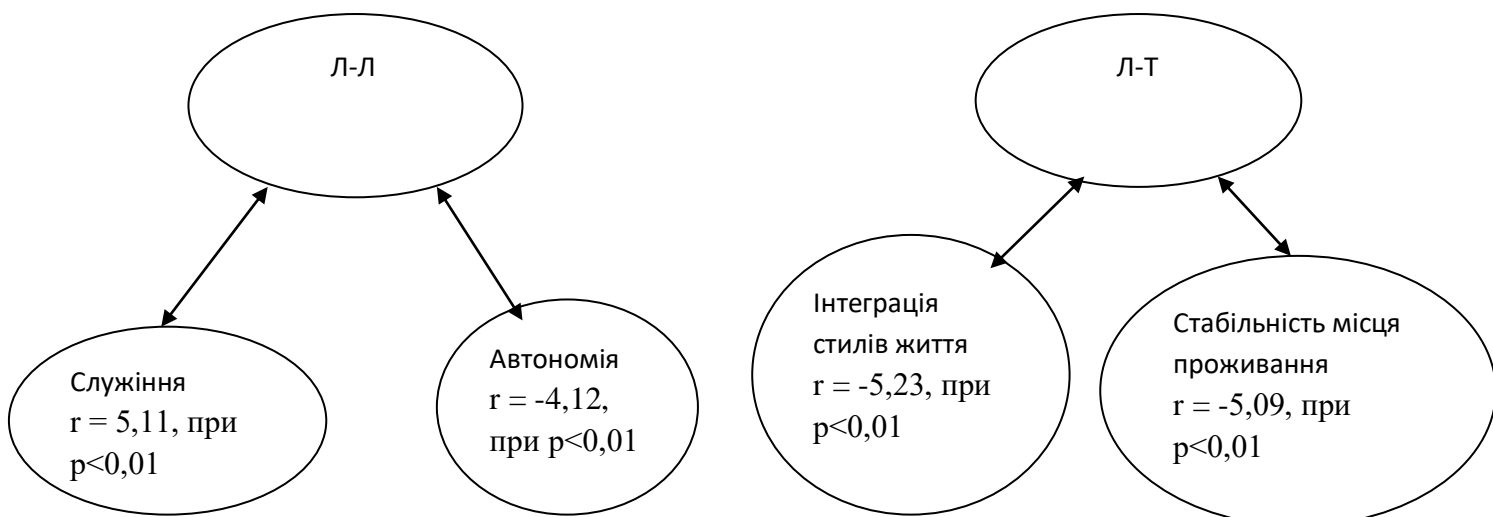
**Рис. 2.3.1. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між кар'єрними орієнтаціями та професійними орієнтаціями особистості**

Встановлено наявність статистично значущих прямих та обернених кореляційних зв'язків між шкалами: служіння та орієнтацією на взаємодію (при  $r = 5,22$ , при  $p < 0,01$ ); служіння та орієнтацією на себе (при  $r = -5,16$ , при  $p < 0,01$ ); автономії та орієнтації та інтереси справи (при  $r = 6,12$ , при  $p < 0,01$ ). Доцільно надати більш детальний опис отриманим взаємозв'язком. Прямий взаємозв'язок між шкалою служіння та шкалою орієнтації на взаємодію свідчить про те, що при наявності в особистості кар'єрної орієнтації служіння, в неї буде наявною також орієнтація на взаємодію. Якщо ж служіння буде менше проявлятися – то відповідно орієнтація на взаємодію також матиме менший прояв. Якщо в людини домінує орієнтація на взаємодію з іншими в процесі

виконання трудових завдань, то це показуватиме її прагнення до служіння іншим та надання іншим певного виду допомоги. Саме по собі служіння чи альтруїстичні тенденції можуть бути включеними в справу, якою займається людина та бути її кінцевою метою, що реалізовується в процесі взаємодії з іншими. Також прямий взаємозв'язок встановлено між автономією та орієнтацією на інтереси справи. Це означає, що при наявності в особистості кар'єрної орієнтації на автономію – то в неї також буде наявною орієнтація на інтереси справи. При зниженні одного показника, відповідно знижуватиметься і інший. Якщо в майбутнього психолога будуть високі показники щодо кар'єрної орієнтації автономії – то такий здобувач вищої освіти також буде орієнтованим та інтереси справи.

Обернений кореляційний взаємозв'язок встановлений між шкалою служіння та шкалою орієнтації на себе. Це означає, що при підвищенні одного параметру, знижуватиметься інший і навпаки. Тобто, якщо в особистості будуть високі показники щодо рівня розвитку кар'єрної орієнтації служіння – то низькими будуть показники щодо орієнтації на себе. Якщо людина буде проявляти орієнтацію на себе в процесі виконання професійних завдань, то кар'єрна орієнтація служіння не буде їй властивою. Служіння виключає можливість центрування на власних інтересах та передбачає задоволення запитів інших осіб.

Розглянемо кореляційну плеяду взаємозв'язків між кар'єрними орієнтаціями та психотипами особистості (див. рис. 2.3.2.).



### **Рис. 2.3.2. Кореляційна плеяда взаємозв'язків між кар'єрними орієнтаціями та психотипами особистості**

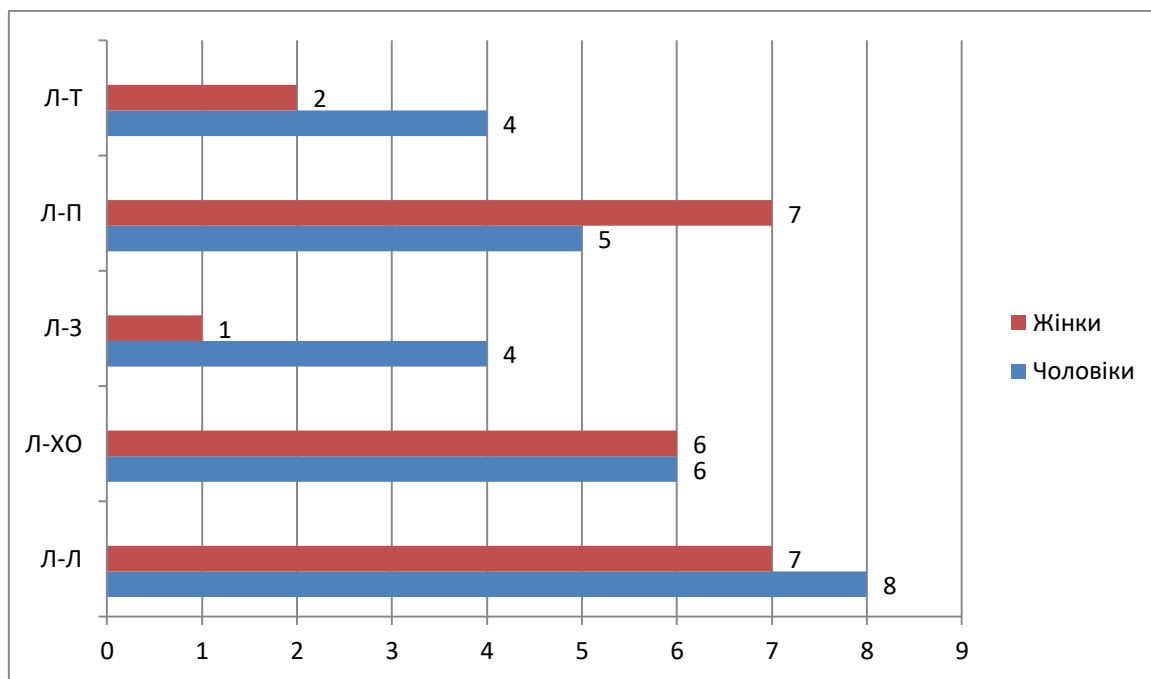
Встановлено наявність статистично значущих прямих та обернених кореляційних зв'язків між шкалами: Л-л (людина-людина) та шкалою служіння (при  $r = 5,11$ , при  $p < 0,01$ ); Л-л (людина-людина) та шкалою автономії (при  $r = -4,12$ , при  $p < 0,01$ ); між шкалою Л-т (людина-техніка) та шкалою інтеграції стилів життя (при  $r = -5,23$ , при  $p < 0,01$ ); між шкалою Л-т (людина-техніка) та шкалою стабільності місця проживання (при  $r = -5,09$ , при  $p < 0,01$ ). Розглянемо більш детально отримані взаємозв'язки. Прямий кореляційний взаємозв'язок встановлено між шкалою психотипу людина-людина та шкалою служіння. Це свідчить про наявність зв'язку в аспекті підвищення та зниження показників: при наявності високого рівня розвитку в особистості кар'єрної орієнтації служіння – буде наявним також високий рівень показника згідно кар'єрної орієнтації служіння. Служіння передбачає взаємодію з іншими людьми, постійне спілкування та включеність в міжособистісні інтеракції. Служіння іншим можливе лише в системі людина-людина, де наявним може бути спілкування та обмін досвідом, задоволення запитів клієнтів.

Обернений кореляційний взаємозв'язок отриманий між шкалою психотипу людина-людина та шкалою кар'єрної орієнтації автономії. Це означає, що чим вищим буде один показник – тим нижчим буде інший. Якщо в людини будуть високими показники щодо кар'єрної орієнтації автономії – то знижуватиметься показник щодо психотипу людина-людина. Якщо ж людина має відношення до психотипу професій сфери людина-людина – то показник щодо орієнтації на автономію може бути низьким. Автономія та прояв незалежності може важко реалізовуватись в контексті постійного перебування серед людей та за умови включеності в міжособистісну інтеракцію. Обернений кореляційний взаємозв'язок також отриманий між шкалою психотипу Людина-техніка та шкалами: інтеграції стилів життя та стабільності місця проживання. Це означає, що психотип людина-техніка в особистості не передбачає в неї наявність орієнтування на інтеграцію стилів життя та стабільності місця

проживання. Навпаки, якщо є особистість менше буде орієнтованою на даний психотип – то показники щодо таких орієнтацій можуть підвищуватись.

Таким чином, проведений кореляційний аналіз та встановлені прямі та обернені кореляційні взаємозв'язки між кар'єрними орієнтаціями, професійними орієнтаціями особистості та досліджуваними психотипами.

**Порівняння середніх значень.** Здійснення порівняння сформоване на основі підрахунку середніх значень (див. дод. В) за відповідними шкалами в контексті порівня двох груп майбутніх психологів за ознакою статі. Вибірка включала в себе 44 досліджуваних, із яких 25 жінок та 19 чоловіків. Розглянемо співвідношення показників щодо кожної із шкал методик. Візьмемо до уваги методику ДДО Клімова (див. рис. 2.3.3.).



**Рис. 2.3.3. Співвідношення показників щодо вивчення психотипів у двох групах досліджуваних мабутніх психологів**

Згідно отриманих співвідношень спостерігаються відмінності між особливостями прояву психотипу у чоловіків та жінок. Для жінок притаманними є наступні психотипи: людина-природа, людина-художній образ, людина-людина. Для чоловіків притаманними є такі психотипи: людина-техніка, людина знакова система та людина-людина. Попри відмінності щодо психотипів, важливо зазначити, що найвищі показники у двох груп

досліджуваних отримані за психотипом людина-людина. До даної системи професій входять всі види професійної діяльності, котрі пов'язані із взаємодією з людьми та спілкуванням. Майбутнім психологам має бути притаманний даний стереотип в контексті професійної самореалізації.

Розглянемо співвідношення показників середніх значень щодо методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна (див. табл. 2.3.1).

Таблиця 2.3.1.

**Співвідношення показників щодо вивчення кар'єрних орієнтацій у  
двох групах досліджуваних мабутніх психологів**

<b>Методика</b>	<b>Кар'єрні орієнтації</b>	<b>Чоловіки</b>	<b>Жінки</b>
«Якорі кар'єри» Е. Шейна	Підприємництво	5 балів	7 балів
	Менеджмент	6 балів	5 балів
	Виклик	4 балів	8 балів
	Служіння	9 балів	9 балів
	Професійна компетентність	5 балів	6 балів
	Автономність	7 балів	5 балів
	Стабільність роботи	5 балів	5 балів
	Стабільність місця проживання	9 балів	6 балів
	Інтеграція стилів життя	8 балів	8 балів

Згідно отриманих співвідношень можна зазначити, що у жінок здобувачів вищої освіти вищі показники щодо таких кар'єрних орієнтацій: підприємництво, виклик, служіння та професійна компетентність. У чоловіків здобувачів вищої освіти вищі показники за такими кар'єрними орієнтаціями: менеджмент, автономність, стабільність місця проживання та інтеграція стилів життя, служіння. Виходячи з кожної кар'єрної орієнтації можна припускати про

схильність до певного виду професійних вподобань. Для професії психолога провідною залишається орієнтація – служіння.

Розглянемо співвідношення показників середніх значень щодо вивчення професійних орієнтацій досліджуваних за методикою «Визначення професійних орієнтацій» (див. рис. 2.3.4.).



**Рис. 2.3.4. Співвідношення показників щодо вивчення професійних орієнтацій у двох групах досліджуваних майбутніх психологів**

Щодо отриманих співвідношень спостерігається домінування орієнтації на взаємодію та орієнтації на офіційну субординацію у жінок та домінування орієнтації на інтереси справи та орієнтації на себе в чоловіків. Беручи до уваги ключ методики, важливо зазначити, що отримані середні показники за шкалою орієнтації на взаємодію є досить високими. Тому, незважаючи на отримані розбіжності у чоловіків та жінок даний показник є на високому рівні розвитку загалом.

Отже, проведений якісний та кількісний аналіз отриманих даних, на основі використання кореляційного аналізу та порівняння середніх значень в контексті статистичної обробки результатів дослідження. За підсумками отриманих кореляційних взаємозв'язків та показників щодо відмінностей груп досліджуваних майбутніх психологів (дві групи: 25 жінок та 19 чоловіків

здобувачів вищої освіти), гіпотеза дослідження знайшли своє підтвердження. В структурі професійних орієнтацій майбутніх психологів провідне місце посідає: кар'єрна орієнтація на служіння, професійна орієнтація на взаємодію та професійний психотип: людина-людина.

#### **2.4. Розробка індивідуальної програми професійного становлення майбутнього психолога**

Після проведення діагностики майбутніх психологів та отриманих емпіричних даних, доцільно розробити індивідуальну програму професійного розвитку та становлення майбутнього психолога. На базисі отриманих показників щодо вивчення професійного самовизначення можна розробити три рівні сформованості даного феномену:

1. Перший рівень. На даному рівні знаходяться ті майбутні працівники, котрі володіють достатньо високим рівнем професійного самовизначення (чітко усвідомлюють зміст власної професії, основні цілі та завдання професійної діяльності, вміють встановлювати комунікативний контакт, здатні швидко приймати рішення, у разі потреби йти на розумний ризик, володіють високим рівнем стресостійкості та фрустраційної толерантності, планують подальше професійне просування з врахуванням всіх можливих перспектив у розвитку).

2. Другий рівень. На цьому рівні знаходяться майбутні психологи, котрі володіють середнім рівнем вираження професійного самовизначення загалом (дана група майбутніх працівників володіє певним потенціалом щодо майбутньої психологічної діяльності, проте їм необхідно коректувати проблемні моменти. Розподілимо дану групу майбутніх працівників на дві підгрупи [32]:

- майбутні психологи, які володіють достатнім особистісним та професійним потенціалом, проте недостатньо усвідомлюють свій професійний вибір та не бачать перспектив щодо майбутньої діяльності.

- майбутні психологи, які володіють високим рівнем мотивації, чітко усвідомлюють майбутню професійну діяльність та бачать перспективи власної

професійної діяльності, проте володіють недостатнім особистісним чи професійним потенціалом.

3. Третій рівень. На цьому рівні знаходяться майбутні психологи, які володіють низьким рівнем розвитку професійного самовизначення. В даному випадку слід працювати над мотиваційною сферою та особистісними й професійними якостями.

Відповідно до рівня розвитку професійного самовизначення майбутніх психологів розробляємо індивідуальну програму та надаємо рекомендації.

**Для майбутніх психологів із вираженим професійним самовизначенням:**

- Постійний саморозвиток, самоосвіта.
- Переїняття досвіду від інших успішних практичних психологів.
- Періодичне складання планів, із зазначенням досягнутих цілей та формуванням нових.
- Систематична діагностика рівня розвитку особистісних та професійно важливих якостей.
- Проходження тренінгів для психологів щодо розвитку особистісного та професійного потенціалу.

**Для майбутніх психологів із середнім рівнем розвитку професійного самовизначення:**

- Корекція особистісних якостей.
- Підвищення рівня розвитку комунікативного потенціалу.
- Корекція професійної мотивації [22, с. 65-73].

**Для майбутніх психологів із низьким рівнем розвитку професійного самовизначення:**

- Необхідно усвідомити бажання, можливості та задатки щодо майбутньої діяльності практичного психолога, а в разі потреби здійснити переорієнтацію на інший вид діяльності.
- Систематична робота над розвитком необхідних особистісних та професійних якостей: врівноваженість, сила волі, емпатійність, стресостійкість,



терпеливість, підвищення рівня розвитку емоційного інтелекту, вміння приймати рішення.

Після впровадження рекомендацій та корекції проблемних моментів відбувається закріплення отриманих результатів. На даній стадії пропонуємо майбутнім психологам, щоб вони усвідомили зміни, які відбулись на їх думку, проводимо бесіду та повторну діагностику особистості майбутнього психолога. В разі успішного результату розробляємо рекомендації для майбутніх психологів на постійній основі, які будуть їм корисними в майбутній професійній діяльності.

Отже, модель індивідуальної програми професійного розвитку майбутнього психолога є своєрідною формою впливу на розвиток особистості. Дана модель передбачає дві послідовні стадії проведення: діагностика особистості майбутнього психолога та за результатами діагностики надання та впровадження відповідних рекомендацій для формування професійного становлення.

## **Висновок до РОЗДІЛУ II.**

Таким чином, в даному розділі нами проведене емпіричне дослідження особливостей професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення. Дослідження проводилось за допомогою використання наступних методик: диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (за Є. Клімовим), методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика «Визначення професійної орієнтації», анкета для визначення необхідних якостей в роботі для психолога.

Відтак, було здійснене вивчення професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів.

Проведений кількісний та якісний аналіз отриманих результатів дослідження на основі використання кореляційного аналізу та порівняння

середніх значень у двох групах досліджуваних (поділ на групи за критерієм статті). За отриманими даними, гіпотеза дослідження підтвердилась.

З метою формування професійного самовизначення розроблено індивідуальну програму професійного ставновлення майбутнього психолога.

## ВИСНОВОК

1. Поняття професійного саморозвитку є базовим в психології праці та описує спосіб професійного розвитку людини та особливість її руху до професійної самоактуалізації. Професійне становлення особистості містить специфічні особливості свого розвитку та декілька етапів в процесі свого формування, як новоутворення особистості. Дане поняття включає своєрідне поєднання професійно важливих та особистісних рис людини.

2. Основною базисною детермінантою формування професійного становлення особистості є професійне самовизначення. Джерелами розвитку професійного самовизначення є: особливості виховання, отримана освіта, сторонні впливи, наявність задатків щодо професійної діяльності, індивідуально-психологічні якості особистості та кар'єрні орієнтації щодо майбутньої професійної діяльності.

3. Процес професійного становлення особистості майбутнього психолога має свої специфічні особливості, котрі проявляються в певних стадіях цього процесу. Також важливо зазначити, що не менш важливим питанням є володіння майбутніми психологами професійно важливими якостями, котрі визначатимуть рівень ефективності їх професійного розвитку.

4. В результаті емпіричного дослідження особливостей професійних та кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів в контексті їх професійного становлення, на основі: вивчення професійних психотипів досліджуваних за допомогою використання диференційовано-діагностичного опитувальника інтересів – ДДО (за Є. Клімовим); вивчення провідних кар'єрних орієнтацій за допомогою методики «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової); дослідження особистісної орієнтації за допомогою методики «Визначення професійної орієнтації» та проведеного якісного та кількісного аналізу отриманих даних встановлено наступне.

На основі **кореляційного аналізу** встановлені прямі та обернені кореляційні взаємозв'язки, а саме: між шкалою служіння та орієнтацією на

взаємодію; між шкалою служіння та орієнтацією на себе; між шкалою автономії та орієнтацією на інтереси справи; між шкалою психотипу Л-л (людина-людина) та шкалою служіння, між шкалою психотипу Л-л (людина-людина) та шкалою автономії, між шкалою психотипу Л-т (людина-техніка) та шкалою інтеграції стилів життя, між шкалою психотипу Л-т (людина-техніка) та шкалою стабільності місця проживання.

На основі **порівняння середніх значень** встановлено наступні відмінності: для жінок притаманними є наступні психотипи: людина-природа, людина-художній образ, людина-людина. Для чоловіків притаманними є такі психотипи: людина-техніка, людина знакова система та людина-людина; у жінок здобувачів вищої освіти вищі показники щодо таких кар'єрних орієнтацій: підприємництво, виклик, служіння та професійна компетентність, у чоловіків - за такими кар'єрними орієнтаціями: менеджмент, автономність, стабільність місця проживання, служіння та інтеграція стилів життя; домінування орієнтації на взаємодію та орієнтації на офіційну субординацію у жінок та домінування орієнтації на інтереси справи та орієнтації на себе в чоловіків.

Відповідно до отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження, гіпотеза знайшли своє підтвердження. В структурі професійних орієнтацій майбутніх психологів провідне місце посідає: кар'єрна орієнтація на служіння, професійна орієнтація на взаємодію та професійний психотип: людина-людина.

5. З метою формування професійного самовизначення розроблено індивідуальну програму професійного розвитку майбутнього психолога.

Перспективою подальшого дослідження є вивчення особливостей впливу на формування професійного становлення особистості майбутнього психолога різноманітних внутрішніх та зовнішніх факторів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
2. Антонова Н.О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 3 – 9.
3. Антонова-Турченко О.Г., Дробот Л.С., Заброцький М.М. Психологічна стабілізація особистості вчителя зони радіологічного контролю: Навч. посібн. – К.: ІЗМН, 1997. – 180 с.
4. Бандурка.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Основы психологии управления: Учебник для вузов МВД. – Х.: Изд-во Ун-та внутренних дел, 1999. – 525 с.
5. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта; Наука, 1998. – 168 с.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.
7. Бодров В.А. Методология системного и субъектно-деятельностного подходов в исследованиях профессиональной пригодности // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2005. – С. 343 – 349.
8. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів-практиків.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 8 -11.
9. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.

10. Буякас Т.М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов // Вестник Московск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2005. – № 2. – С. 7 – 17.

11. Варфоломеева О.В. Психолого-акмеологичне забезпечення професійного становлення психотерапевта // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 39 – 44.

12. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів–практиків.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 8 -11.

13. Бурлачук Л.Ф. Психодіагностика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2003. – 351 с.

14. Буякас Т.М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов // Вестник Московск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2005. – № 2. – С. 7 – 10.

15. Варфоломеева О.В. Психолого-акмеологичне забезпечення професійного становлення психотерапевта // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – Вип. 6. – С. 39 – 44.

16. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: УГШУ, 1997. – 244 с.

17. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с. 42. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2–е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.

18. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та. 1988. – 199 с.

19. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
20. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 400 с.
21. Кокун О.М. Загальні особливості психофізіологічної готовності студентів педагогічних спеціальностей до майбутньої професійної діяльності // Наук. записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К.: ВД „ТРОЯ”, 2008. – Вип. 36. – С. 125 – 133.
22. Кокун О.М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: зміст та програма досліджень // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. – Вип. 8. – С. 65 – 73.
23. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 360 – 364.
24. Пов'якель Н.І. Професійна рефлексія психолога-практика // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 6 – 7. – С. 3 – 6.
25. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: Учебное пособие. – М.: НОУ ВПО Московский психолого–социальный институт, 2008. – 304 с.
26. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 256 с.
27. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
28. Семиченко В.А. Психология деятельности: Модульный курс для преподавателей и студентов. – К. : Издатель А.Н. Эшке, 2002. – 247 с.

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

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

31. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.

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

33. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Логос, 1996. – 320 с.

34.[http://megalib.com.ua/content/10149\\_Profesiine\\_stanovlennya\\_osobistosti\\_praktichnogo\\_psihologa.html](http://megalib.com.ua/content/10149_Profesiine_stanovlennya_osobistosti_praktichnogo_psihologa.html)

35. [http://eprints.cdu.edu.ua/3557/1/rodzinka\\_2019%20-255-257.pdf](http://eprints.cdu.edu.ua/3557/1/rodzinka_2019%20-255-257.pdf)



## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А (бланк дослідження)

Шановні майбутні психологи! Просимо Вас взяти участь в психологічному дослідженні та відповісти на декілька запитань. Дякуємо за співпрацю!

Факультет \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_

#### № 1

**Інструкція:** Припустимо, що після закінчення школи Ви зможете виконувати будь-яку роботу. Але якби Вам довелося обирати лише з двох, якій би Ви віддали перевагу? Обраний варіант на бланку відповідей відмітьте знаком “+”, а відкинутий – знаком “-”.

1а. Доглядати за тваринами.	1б. Обслуговувати машини, прилади (слідкувати, регулювати).
2а. Допомогати хворим людям, лікувати їх.	2б. Складати таблиці, схеми, графіки, програми для обчислювальних машин.
3а. Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів, листівок.	3б. Слідкувати за станом, розвитком рослин.
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу і т. п.).	4б. Доводити товари до споживача (рекомендувати, продавати, рекламувати).
5а. Обговорювати науково-популярні книги, статті.	5б. Обговорювати художні книги, п'єси, концерти.
6а. Вирощувати молодняк (тварин якоїсь породи).	6б. Тренувати ровесників (або молодших) у виконанні певних дій (трудових, учбових, спортивних).
7а. Копіювати малюнки, зображення або настроювати музичні інструменти.	7б. Керувати певним вантажним засобом (підйомним або транспортним).
8а. Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому	8б. Художньо оформляти виставки, вітрини або брати

бюро, на екскурсії).	участь у підготовці п'єс, концертів.
9а. Ремонтувати речі, вироби (одяг, техніку і т. п.), житло.	9б. Шукати та виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках.
10а. Лікувати тварин.	10б. Виконувати обчислення, розрахунки.
11а. Виводити нові сорти рослин.	11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (машини, одяг, продукти харчування і т. п.).
12а. Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати.	12б. Розбиратися в кресленнях, схемах, таблицях (перевіряти, уточнювати їх).
13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності.	13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів.
14а. Обслуговувати, налагоджувати медприлади, апарати.	14б. Надавати людям меддопомогу при пораненнях, опіках, ударах і т. п.
15а. Складати точні описи, звіти про спостереження явищ, подій.	15б. Художньо описувати, зображати події (побачені або уявні).
16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні.	16б. Приймати, оглядати хворих, спілкуватися з ними, призначати лікування.
17а. Фарбувати або розмальовувати приміщення, поверхні виробів.	17б. Здійснювати монтаж споруд або складання машин, приладів.
18а. Організовувати культпоходи ровесників або молодших (екскурсії в театри, музеї, туристичні походи і т.п.).	18б. Грати на сцені, брати участь в концертах.
19а. Виготовляти по кресленнях деталі, вироби (машини, одяг і т. п.), будувати споруди.	19б. Займатися кресленням, копіюванням креслень, карт.
20а. Проводити боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісів, садів.	20б. Працювати на клавішних машинах (друкарській, телетайпі, ПОМ і т. п.).

**Інструкція:** Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку справа залежно від того наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

*Наскільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень?*

№ з/п	Твердження	Абсолютно Виключно неважливо важливо
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	123456789 10
2.	Здійснювати спостереження і контроль за людьми на всіх рівнях	123456789 10
3.	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	123456789 10
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	123456789 10
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	123456789 10
6.	Працювати над проблемами, які видаються майже не вирішеними	1 23456789 10
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного	123456789 10
8.	Створити і побудувати щось, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	123456789 10
9.	Продовжити роботу за своєю спеціальністю, аніж отримати більш високу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю	123456789 10
10.	Бути першим керівником в організації	123456789 10
11.	Мати роботу, що не пов'язана з	123456789 10

	режимом або іншими організаційними обмеженнями	
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	123456789 10
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	123456789 10
14.	Змагатися з іншими і перемагати	123456789 10
15.	Будувати кар'єру, яка дозволить не зраджувати своєму способу життя	123456789 10
16.	Створити нове комерційне підприємство	123456789 10
17.	Присвятити все життя обраній професії	123456789 10
18.	Сприйняти високу керівну посаду	123456789 10
19.	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі занять, часу виконання тощо	123456789 10
20.	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	123456789 10
21.	Мати можливість використовувати свої вміння для служіння важливій меті	123456789 10

*Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень ?*

<b>№ з/п</b>	<b>Твердження</b>	<b>Абсолютно Виключно неважливо важливо</b>
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри — знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	123456789 10
23.	Я завжди прагну приділяти увагу	123456789 10

	моїй сім'ї і моїй кар'єрі	
24.	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість почати й побудувати власну справу	123456789 10
25.	Я погоджусь на керівну посаду тільки у тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 234 5 678910
26.	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність	123456789 10
27.	У моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	123456789 10
28.	Для мене важливіше мешкати там, де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	123456789 10
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	123456789 10
30.	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	123456789 10
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені подобається	123456789 10
32.	Підприємництво складає центральну частину моєї кар'єри	123456789 10
33.	Я певно, залишив би організацію, ніж став займатися роботою, що не пов'язана з моєю професією	123456789 10
34.	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в	123456789 10

	солідній організації	
35.	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 23456789 10
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	123456789 10
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	123456789 10
38.	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно включений в ситуацію вирішення складних проблем або змагань	123456789 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів у кар'єрі	123456789 10
40.	Я завжди хотів заснуватися власний бізнес	123456789 10
41.	Я надаю перевагу роботі, що не пов'язана з відрядженнями	1 23456789 10

## № 2

**Інструкція:** Уважно прочитайте ситуації, описані нижче, і виберіть той варіант відповіді, який Вам найбільше імпонує.

**Ситуація 1.** Ви отримали одночасно два термінові завдання: від вашого безпосереднього і вашого вищестоячого керівника. Часу для узгодження термінів виконання завдань у вас немає, необхідно терміново почати роботу.

Виберіть один із варіантів:

- A. В першу чергу почну виконувати завдання того, кого більше поважаю.
- B. Для початку виконуватиму завдання, найбільш важливе, на мій погляд.
- C. Для початку виконаю завдання вищестоячого начальника.
- D. Буду виконувати завдання свого безпосереднього начальника.

**Ситуація 2.** Між двома вашими підлеглими виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Уважно прочитайте ситуації, описані нижче, і виберіть той варіант відповіді, який вам найбільше імпонує.

Кожен з них окремо підходить до вас з проханням, щоб ви розібралися і підтримали його позицію.

Виберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

A. Я повинен присікти конфлікт на роботі, а вирішити конфліктні взаємини – це їх особиста справа.

B. Краще за все попросити розібратись у конфлікті представників третьої, незацікавленої сторони.

C. Перш за все особисто спробую дізнатись про мотиви конфлікту і знайти прийнятний для обох спосіб примирення.

D. Вияснити, хто з членів колективу служить авторитетом для тих, що конфліктують і спробувати через нього впливати на цих людей.

**Ситуація 3.** Коли вам трапляється спілкуватися із співробітниками або підлеглими в неформальній обстановці, під час відпочинку, до чого ви більш схильні?

Виберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

A. Вести розмову, близьку вам по ділових і професійних інтересах.

B. Задавати тон бесіди, уточнювати думки по спірних питаннях, відстоювати свою точку зору.

C. Розділити загальну тему розмови, не нав'язувати своєї думки, підтримувати загальну точку зору, прагнути не виділятися своєю активністю, а тільки вислуховувати співбесідників.

D. Прагнути не говорити про справи і роботу, бути посередником в спілкуванні, бути невимушеним і уважним до інших.

**Ситуація 4.** Підлеглий другий раз не виконав ваше завдання в поставлені терміни хоча обіцяв і давав слово, що подібного випадку більше не повториться. Як би ви поступили?

Виберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

А.Дочекаюсь виконання завдання, а потім суворо поговорю наодинці, попередивши востаннє.

В.Не чекатиму виконання завдання, поговорю з ним про причини повторного зриву, буду добитися виконання завдання, покараю за зрив матеріально.

С.Запитаю поради більш досвідченого співробітника, авторитета, що користується в колективі, як поступити з порушником? Якщо такого співробітника немає, винести питання про недисциплінованість працівника на збори колективу.

**Ситуація 5.** У самий напружений період завершення важливого проекту один із співробітників вашого колективу захворів. Кожен з підлеглих зайнятий виконанням своєї роботи. Робота відсутнього також має бути виконана вчасно. Як поступити в цій ситуації?

Виберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

А.Подивлюсь, хто із співробітників менше завантажений, і розпоряджуся: “Ви візьмете цю роботу, а ви допоможете доробити це”.

В. Запропоную колективу: “Давайте разом подумаємо, як вийти з положення, що створилося”

С.Попрошу найбільш активних представників колективу висловити свої пропозиції, заздалегідь обговоривши їх з іншими, потім ухвалю рішення.

Д.Викличу до себе найдосвідченішого і надійнішого працівника і попрошу його виручити колектив, виконавши роботу відсутнього.

**Ситуація 6.** У вас створилися натягнуті стосунки з колегою. Допустимо, що причини цього вам не зовсім зрозумілі, але нормалізувати відносини необхідно, щоб не страждала робота. Що б ви зробили насамперед?

Виберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

А. Відкрито викличу колегу на відверту розмову, щоб з'ясувати дійсні причини натягнутих взаємин.

В.Перш за все спробую вияснити власне ставлення по відношенню до нього.

С.Звернусь до колеги із словами: “Від наших натягнутих взаємин страждає справа. Пора домовитися, як працювати далі.”



D.Звернись до інших колег, які в курсі наших взаємин і можуть бути посередниками в їх нормалізації.

#### № 4

**Інструкція:** надайте відповіді на питання анкети.

1. Наскільки Вам важливо проявити себе в професії?

---

2. Які якості є важливими для професії психолога?

---

3. Які труднощі можливі в професії психолога?

---

4. Чи готові Ви до можливих труднощів?

---

5. Чи вважаєте, що Ви обрали правильну професю?

---

**ДЯКУЄМО ЗА ВІДПОВІДІ!**

## ДОДАТОК В (дані дослідження та кореляційна матриця)

№ Досліджуваного	Напрямок	Вік	Стать	Л-Л	Л-природа	Л-ХО	Л-знак	Л-Т	Підприємництво	Автономія	Менеджмент	Виклик	Служіння	Стаб. Роботи	Стаб. Місця проживання	Інтеграція	Орієнтація на взаємодію	Орієнтація на себе	Орієнтація на справу	Орієнтація на субординацію
1	Психологія	17	Ж	7	7	6	1	2	7	5	8	7	7	6	6	8	3	2	4	5
2	Психологія	17	Ж	8	8	5	2	3	6	6	7	6	6	5	7	6	2	2	4	3
3	Психологія	20	Ж	7	6	6	1	2	7	5	8	7	7	6	3	7	3	3	4	4
4	Психологія	18	Ж	6	7	7	2	3	8	4	7	8	8	6	5	6	4	1	5	5
5	Психологія	18	Ж	7	8	6	3	4	9	5	6	7	7	6	5	5	5	1	4	6
6	Психологія	17	Ж	8	7	7	2	3	8	5	7	8	4	7	4	4	4	2	4	5
7	Психологія	18	Ж	7	6	6	1	2	6	5	8	7	5	6	5	5	3	3	3	6
8	Психологія	18	Ж	8	7	5	2	1	7	5	7	8	8	5	4	6	2	2	2	5
9	Психологія	18	Ж	6	8	6	3	2	6	4	7	7	6	6	5	7	3	2	2	6
10	Психологія	19	Ж	8	7	7	2	2	5	5	7	8	7	7	6	8	4	2	2	7
11	Психологія	18	Ж	7	6	8	2	3	6	6	7	7	5	6	5	8	3	3	3	5
12	Психологія	18	Ж	8	7	7	3	2	5	5	8	2	6	5	6	8	3	3	3	2
13	Психологія	20	Ж	7	8	6	4	3	5	5	8	3	5	6	5	9	3	2	3	3
14	Психологія	18	Ж	6	7	6	3	2	5	4	7	2	6	7	4	8	4	2	3	5
15	Психологія	18	Ж	5	7	6	3	1	5	5	6	3	5	6	5	7	5	1	3	4
16	Психологія	18	Ж	6	6	5	3	2	6	4	7	5	4	6	6	5	5	2	3	4
17	Психологія	18	Ж	7	7	6	2	3	5	5	8	6	5	6	5	6	5	2	4	4
18	Психологія	18	Ж	5	8	8	1	4	3	4	7	7	6	7	5	7	4	2	3	5

19	Психологія	19	Ж	6	7	7	1	3	5	5	6	8	5	6	6	6	5	2	3	4
20	Психологія	19	Ж	6	6	6	1	3	5	4	7	7	3	5	5	7	5	3	5	5
21	Психологія	18	Ж	7	7	7	1	2	5	5	8	8	4	6	5	8	5	3	4	4
22	Психологія	18	Ж	8	8	8	2	3	5	6	8	7	5	7	5	7	4	3	3	5
23	Психологія	18	Ж	9	7	7	1	4	5	5	8	8	6	6	5	6	5	2	4	5
24	Психологія	19	Ж	8	6	6	1	3	7	4	7	7	7	5	4	5	5	2	3	6
25	Психологія	20	Ж	7	7	7	2	2	7	4	8	5	6	5	5	6	4	2	3	5
26	Психологія	18	Ч	6	7	8	1	3	4	4	8	6	5	5	6	7	5	1	3	5
27	Психологія	18	Ч	7	5	7	2	4	5	6	4	5	4	4	5	8	6	1	2	5
28	Психологія	18	Ч	8	3	6	4	5	5	7	5	4	5	3	5	7	5	1	2	4
29	Психологія	18	Ч	9	4	7	5	6	4	6	4	5	6	3	4	9	6	1	2	4
30	Психологія	18	Ч	8	5	7	4	5	5	5	4	5	5	3	5	8	6	2	2	4
31	Психологія	18	Ч	7	6	6	3	4	2	6	5	5	5	4	6	8	6	1	3	5
32	Психологія	19	Ч	8	5	7	4	5	3	5	3	4	5	5	5	8	6	2	2	5
33	Психологія	18	Ч	3	5	8	5	6	5	3	4	5	5	6	4	7	6	1	1	5
34	Психологія	18	Ч	8	5	8	4	5	4	3	5	6	4	5	5	6	6	1	1	4
35	Психологія	18	Ч	8	4	7	3	7	5	3	6	5	6	5	6	7	5	1	1	4
36	Психологія	18	Ч	8	5	6	4	8	6	5	5	4	7	4	5	6	5	2	1	4
37	Психологія	18	Ч	2	6	7	7	4	5	6	4	5	6	5	4	7	5	3	2	5
38	Психологія	20	Ч	6	7	8	1	3	4	5	5	6	7	4	5	6	5	2	2	5
39	Психологія	18	Ч	7	8	6	1	4	5	3	6	5	6	5	5	7	4	2	2	5
40	Психологія	18	Ч	8	7	8	1	5	5	5	5	4	6	4	5	8	5	2	1	4
41	Психологія	18	Ч	7	5	7	1	4	4	6	4	7	6	5	5	7	3	3	2	5
42	Психологія	19	Ч	8	6	7	4	4	5	6	5	3	6	4	4	7	5	3	2	5
43	Психологія	18	Ч	8	7	8	3	1	5	5	4	4	6	5	5	7	6	3	2	5
44	Психологія	18	Ч	8	6	7	4	1	5	4	5	5	7	5	5	6	5	2	1	4









