

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)

на тему:

**ЖИТТЄВИЙ ДОСВІД ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ
В ПРОФЕСІОГЕНЕЗИ**

Студента 2 курсу, групи 2М
спеціальності 053 «Психологія»
спеціалізації «Психологія»

підпис студента

Прохорова Ольга
Олександрівна

Науковий керівник
доктор психологічних наук,
професор

підпис керівника

Осьодло Василь Ілліч

Гарант освітньої програми
кандидат психологічних наук

підпис керівника

Скрипкін Олег
Григорович

Київ 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	5
1.1 Поняття та етапи професійного становлення особистості	5
1.2 Поняття життєвого досвіду особистості	18
1.3 Взаємозв'язок життєвого досвіду та професійного становлення особистості	22
Висновки до розділу.....	27
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ	28
2.1 Організація науково-пошукового дослідження.....	28
2.2 Обґрунтування методики дослідження	29
Висновки до розділу.....	32
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЖИТТЄВОГО ДОСВІДУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ «ПЕРНО РІКАР УКРАЇНА»	33
3.1 Емпіричне дослідження впливу життєвого досвіду на професійне становлення особистості	33
3.2 Практичні рекомендації щодо підвищення ефективності професійного становлення	47
Висновки до розділу	50
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53

ВСТУП

Актуальність роботи. Процес професійного становлення особистості є однією з найцікавіших і актуальніших проблем сучасної психології, оскільки від успішності цього процесу залежить розвиток активної, незалежної, зрілої в психологічному плані, особистості професіонала.

Мета роботи полягає в різнобічному аналізі теоретичних і практичних аспектів професійного становлення особистості та життєвого досвіду.

Для досягнення поставленої мети, необхідно вирішити наступні **завдання**:

1. Проаналізувати науково-теоретичне надбання щодо проблем професійного становлення та життєвого досвіду
2. Визначити організаційні засади та обґрунтувати методики дослідження впливу життєвого досвіду на професійне становлення
3. Дослідити за допомогою психологічно-діагностичних методик вплив життєвого досвіду на професійне становлення.
4. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення ефективності професійного становлення

Об'єкт дослідження – життєвий досвід, як чинник становлення особистості в професіогенезі.

Предмет – вплив життєвого досвіду у професійному становленні особистості.

Гіпотезою дослідження є припущення, що професійне становлення відбувається на базі життєвого досвіду та обумовлено низкою об'єктивних та суб'єктивних, внутрішніх та зовнішніх факторів.

Базою дослідження співробітники компанії «Перно Рікар Україна».

Для досягнення поставленої мети та вирішення заявлених завдань було використано наступні методи дослідження:

- теоретичні;
- емпіричні.

Теоретико-методологічною основою дослідження виступають: роботи українських (Ж. П. Вірна, Н. Ю. Волянюк, Н. С. Глуханюк, М. С. Корольчук, С. Д. Максименко, О. А. Матеюк, В. І. Осьодло, Н. І. Пов'якель, В. А. Семиченко, Т. М. Титаренко та ін.), та іноземних вчених (Д. Сьюпер, Хейвігхерест, Дж. Холланд, Гінзберг).

Для збору емпіричних даних в роботі використовувалися наступні психодіагностичні методики:

- Методика діагностики професійної мотивації В.І. Осьодло
- Методика «Хто Я?» М. Куна – Т. Макпартленда

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані для подальшого вивчення професійного становлення особистості. Також для розробки тренінгів і програм, спрямованих на подолання психологічних ризиків в процесі професійного становлення особистості. Є можливість використати результати дослідження для написання наукових робіт та статей з даної проблеми.

Магістерську роботу виконано у межах планування випускних кваліфікаційних робіт ФЕМП КНТЕУ (наказ ректора КНТЕУ № 865 від 16.03.2021 р.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття та етапи професійного становлення особистості

Вивчення етапів професійного становлення особистості є необхідним здобутком не тільки для загальної психології, психології праці, організаційної психології, а і для розвитку та покращення педагогічного процесу, професійної підготовки кадрів для різноманітних галузей трудової діяльності. Через те що на професійне становлення впливають різні фактори, такі як історичні, економічні, культурологічні тощо, є важливим регулярно оновлення науково-теоретичних знань для покращення ефективності впливу на професійне становлення особистості. Тому метою даного дослідження є вивчення поняття “професійне становлення” та аналіз етапів професійного становлення.

Останнім часом соціально-економічна ситуація стає все динамічніше. Кардинально змінився ринок праці. Постійно йде пошук і відбір висококваліфікованих фахівців. Розвиток економіки зумовив необхідність професійної мобільності та конкурентоспроможності працівників. Системоутворюючим фактором психології професій є взаємодія особистості з професією: вибір, якість освоєння, зміст діяльності, сходження до вершин професіоналізму, професійне становлення.

У житті кожної людини професійна діяльність займає важливе місце. Професійне самовизначення – це фундамент самоствердження особистості в суспільстві, можна сказати, що вибір професії – це одне з найголовніших рішень у житті.

Сучасні дослідники для позначення особистісних змін, які відбуваються в процесі засвоєння і здійснення професійної діяльності і зумовлюються

характером цієї діяльності, все ширше використовують поняття "професіогенезу", що розглядають як безперервний цілісний процес становлення особистості в професії, який починається з моменту її вибору і прийняття майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. В літературі зазвичай виділяють два напрямки професіогенезу особистості:

- формування внутрішніх засобів професійної діяльності, що включають спеціальні знання, уміння і навички, мотиваційні аспекти професійної діяльності, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексію, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності;
- формування та засвоєння зовнішніх або, інакше кажучи, соціальних засобів професійної діяльності, що здійснюється як накопичення певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів і інформаційних засобів професійної діяльності.

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

У психологічних дослідженнях зустрічається поняття "професійне становлення", що ототожнюється з іншим не менш поширеним поняттям "професійний розвиток". Існують різні точки зору на розгляд механізмів як становлення, так і розвитку професіонала.

Процес професійного становлення особистості є процесом безперервним та постійно досліджується, як українськими (Ж.П. Вірна, Н.Ю. Волянчук, Н.С. Глуханюк, М.С. Корольчук, С.Д. Максименко, О.А. Матенюк, В.І. Осьодло, Н.І. Пов'якель, В.А. Семиченко, Т.М. Титаренко та ін.), так і іноземними вченими (Д. Сьюпер, Р. Хейвігхерест, Дж. Холланд, І.А. Гінзберг).

Феномен професійного становлення викликає широкий інтерес на різних рівнях наукового пізнання. Окремі дослідники розглядають цей феномен як міру відповідності особистих якостей вимогам професії (В.А. Бодров, М.С. Корольчук, В. Д. Шадріков,), як розвиток професійно важливих якостей до рівня, який відповідає вимогам професії (Ж. П. Вірна, Є.Ф. Зеєр, Є. О. Клімов), як здатність особистості до саморозвитку в процесі діяльності за рахунок опори на власні потенційні можливості (А.О. Деркач, Н.Ю. Волянюк, В.І. Осьодло).

Поняття “професійне становлення” не знайшло ще чіткого визначення, незважаючи на його широке застосування у сучасних наукових дослідженнях.

Так, В.І. Осьодло вважає, що у сучасних концепціях і дослідницьких парадигмах “професійної психології” професійне становлення розглядають як складний, багатовимірний і детермінований різними чинниками феномен. Разом із тим, зазначає автор, «проведений аналіз існуючих концепцій професійного розвитку фахівця показує, що більшість з них орієнтовано на адаптивну модель, яка зумовлює недостатнє використання методологічного потенціалу суб’єктного принципу та категорії самодетермінації, а тому реалізацію психологічного підходу до його вивчення, найбільш повно можна розкрити через показники суб’єктності як невід’ємного модусу суб’єктної життєтворчості особистості» [22, с. 8].

Професійне становлення сучасного фахівця, що раціонально поєднує повноцінну самореалізацію особистості та адекватну відповідність вимогам освітньо-кваліфікаційних характеристик, можливе тільки у разі комплексного урахування специфіки діяльності у контексті ринку праці, що формується у суспільстві. Ключовим поняттям у цьому контексті є поняття особистості, яке інтегрує в собі всі інші поняття, які мають стосуються до виконання військово-професійної діяльності. На підставі вивчення природи показників суб’єктності та умов їх розвитку, автор, пропонує розглядати функціонування суб’єкта професійної діяльності у таких вимірах професійної суб’єктності –

індивідуально-особистісний, соціально-комунікативний і професійно-діяльнісний [22, с. 75, 108].

В.С. Леднев, зокрема, визначає, що становлення особистості полягає в прогресивній зміні якостей людини, тобто включає в себе: розвиток функціональних механізмів психіки, засвоєння досвіду особистості; виховання типологічних властивостей особистості. В даному визначенні становлення розуміється як позитивні якісні зміни, що знаходять відображення в особистому досвіді. О.М. Борисова вважає, що в більшості випадків становлення розуміється як те, що вже виникло, але далеко від свого завершення. Становлення, як розгорнутий у часі процес оволодіння професією. Даний процес повинен включати певні етапи, стадії, кожна з яких має особливі характеристики тих психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей, які забезпечують успішне здійснення професійної діяльності. У такому контексті найбільш близьким до нього за змістом є поняття професійного розвитку. З точки зору акмеології, необхідно розглядати людину праці як особистість. При цьому даний процес визначається як поява “якісних позитивних новоутворень в психічному образі людини, створення нових або переосмислення старих мотивів, цілей, відносин”.

Під професійним становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок таких факторів, як соціальний вплив, професійна діяльність та власна активність. Ці зміни спрямовані на самовдосконалення і самоздійснення. Становлення обов’язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні [14, с. 29, 58].

Професійне становлення – це формування компетентності, професійної спрямованості, соціально та професійно важливих та значущих якостей, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних шляхів творчого, креативного та якісного виконання своєї діяльності, що відповідає індивідуально-психологічним особливостям людини [14, с. 30].

Щодо професійного розвитку, то він вважається досить складним процесом, що має циклічний характер. Це означає, що людина не тільки удосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати й негативного впливу професійної діяльності, який призводить до появи різного роду деформацій і станів, що знижують не тільки її професійні успіхи, але й негативно виявляються й у позапрофесійному житті. У зв'язку з цим можна говорити про прогресивну й регресивну стадії професійного розвитку [11, с. 249].

Можна сказати, що професійне становлення людини триває майже все її життя. Такі компоненти, як професійно важливі якості, рівень професійної підготовки, формуються у людини поступово в процесі професійного навчання і здійснення професійної діяльності. Впродовж цього часу змінюються життєві та професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Тому й виникла необхідність розподілу даного процесу на періоди чи стадії.

Е. Ф. Зеєр виділяв основні підходи до розуміння професійного становлення (розвитку) західними та вітчизняними вченими (таб. 1.1 та 1.2)

Таблиця 1.1

Коротка характеристика основних зарубіжних теорій професійного розвитку

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

Концептуальні підходи до професійного розвитку у вітчизняній психології

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

Етапи професійного становлення тісно пов'язані із віковим та особистісним розвитком особистості. Різні вчені по-різному класифікують періоди професійного становлення. Розглянемо їх більш детально.

Д. Сьюпер виділив п'ять етапів професійного шляху. В першу чергу, автора акцентував увагу на з'ясуванні людиною своїх здібностей, нахилів та пошук професії, що відповідає його "Я-концепції" [32]. Класифікація етапів професійного становлення за Сьюпером:

1. Зростання (народження – 14 років). Період розвитку "Я-концепції". Діти пробують себе в різних заняттях, з'ясовують, що їм подобається і що у них добре виходить. З'являються інтереси, що можуть в майбутньому вплинути на професійне зростання.

2. Дослідження (15 – 24 років). Молоді люди намагаються розібратися і визначитися в своїх потребах, інтересах, здібностях, цінностях і можливостях. Початок професійної кар'єри.

3. Зміцнення кар'єри (25 – 44 років). В першій половині даного етапу люди знаходяться у пошуку, можуть змінювати, як місце роботи, так і професію взагалі, але в другій половині етапу зміцнення кар'єри, багатьом

притаманно зберігати обрану спеціальність або професію. Найбільш творчий період життя.

4. Збереження досягнутого (45 – 64 років). На даному етапі люди прагнуть зберегти свою роботу або посаду.

5. Спаду (після 65 років). Розумові та фізичні сили працівників на даному етапі починають йти на спад. Врешті-решт трудова діяльність припиняється.

Р. Хейвігхерст пропонує альтернативне бачення етапів професійного становлення. Його цікавлять не тільки потреби і здатності індивідуума, скільки придбання установок і трудових навичок, які дозволяють людям стати повноцінними працівниками. Хейвігхерст пропонує наступні етапи професійного становлення:

1. Ідентифікація себе з професією (5 - 10 років). Діти прирівнюють себе до своїх працюючих батьків. З'являється намір працювати, що стає частиною їх "Я – концепції".

2. Придбання основних трудових навичок та формування працьовитості (10 - 15 років). Діти, шкільного віку, вчаться організовувати свій час і зусилля для виконання різних завдань, наприклад, домашніх завдань або роботи по будинку. Формується переконання, якому вони починають слідувати: спочатку робота, потім - гра.

3. Придбання професійної ідентичності (15 - 25 років). Вибір професії та підготовка до неї. Період, коли людина перцюючи починає набувати свій професійний досвід. Це початок кар'єри.

4. Становлення професіонала (25 - 45 років). Період удосконалення своїх професійних здібностей. Кар'єрний зріст.

5. Робота на благо суспільства (40 - 70 років). Пік кар'єри. Реалізація соціальної та цивільної відповідальності, праця націлена на виконання своїх зобов'язань суспільством.

6. Роздуми про продуктивний період професійної діяльності (після 70 років). Пенсія. Люди згадують про свої професійні досягнення.

У своїй теорії компромісу з реальністю Е. Гінзберг звертає особливу увагу на той факт, що вибір професії – це процес, що розвивається, все відбувається не миттєво, а протягом тривалого періоду. Цей процес включає серію "проміжних рішень", сукупність яких і приводить до остаточного рішення. Кожне проміжне рішення важливе, оскільки воно надалі обмежує свободу вибору і можливість досягнення нової мети. Гінзберг виділяє в процесі професійного вибору три стадії:

1. Стадія фантазії продовжується у дитини до 11-річного віку. У цей період діти уявляють, ким вони хочуть бути, незалежно від реальних потреб, здібностей, підготовки, можливості одержати роботу по даній спеціальності або інших реалістичних міркувань.

2. Гіпотетична стадія триває з 11 до 17-річного віку і підрозділяється на 4 періоди:

- період інтересу (11 – 12 років) – діти роблять свій вибір, головним чином керуючись своїми схильностями і інтересами;
- період здібностей (13 – 14 років) – характеризується тим, що підлітки більше дізнаються про вимоги, що пред'являються даною професією, яка приносить матеріальні блага, а також про різні способи навчання і підготовки, і починають думати про свої здібності стосовно вимог тій або іншій професії;
- період оцінки (15 – 16 років) – молоді люди намагаються "приміряти" ті або інші професії до власних інтересів і цінностей, зіставляють що пред'являються даною професією вимоги з своєю ціннісною орієнтацією і реальними можливостями;
- період перехідний (близько 17 років) – здійснюється перехід від гіпотетичного підходу до вибору професії до реалістичного, під тиском школи, однолітків, батьків, колег і інших обставин на момент закінчення середнього навчального закладу.

3. Реалістична стадія (від 17 років і старше) характеризується тим, що підлітки прагнуть ухвалити остаточне рішення – вибрати професію. Ця стадія ділиться на періоди:

- період дослідження (17-18 років) – коли додаються активні зусилля для придбання глибших знань і розуміння;
- період кристалізації (між 19 і 21 роком) – значно звужується діапазон вибору і визначається основний напрям майбутньої діяльності;
- період спеціалізації – коли загальний вибір, наприклад професії фізика, уточнюється вибором конкретної вузької спеціалізації.

У підлітків з менш забезпечених сімей період кристалізації настає раніше. Перші два періоди - фантазії і гіпотетичний - протікають однаково у хлопців і дівчат, а перехід до реалізму настає раніше у менш матеріально забезпечених хлопців, але плани дівчат відрізняються великою гнучкістю і різноманітністю. Дослідження показують, що точні вікові межі періодів професійного самовизначення важко встановити - існують великі індивідуальні варіації: деякі молоді люди визначаються у виборі ще до закінчення школи, до інших зрілість професійного вибору приходить лише до 30 років. А деякі продовжують змінювати професії в перебігу всього життя. Гінзберг визнав, що вибір кар'єри не закінчується з вибором першої професії і що деякі люди міняють рід професій впродовж всієї трудової діяльності.

Причому представники мало імутих соціальних груп, національних меншин менш вільні у виборі професії, чим вихідці із забезпечених соціальних груп.

Ряд людей вимушені по соціальних і інших причинам змінювати свої професії протягом всього життя, але існує група людей, які мимоволі змінюють професії із-за особливостей особи або через те, що дуже орієнтовані на задоволення і це не дозволяє піти на необхідний компроміс.

Ринкова економіка диктує свої правила, отже при виборі професії необхідно враховувати попит, як економічний, так і соціальний, на ту або іншу посаду або професію, її соціальну та матеріальну значущість. Чим вище

соціально-економічний статус навчених, тим більше престижними професіями вони мають намір оволодіти. Професійні устремління залежать не тільки від інтелектуальних здібностей особистості, а і від соціального статусу. Необхідно врахувати, що рівень взаємозалежності між придатністю до тієї чи іншої професії та інтересом до неї відносно невисокий.

Задля того, щоб було задоволення від обраної професії важливо правильно виявити схильності та інтереси до неї. На неправильний вибір професії впливають різні чинники, наприклад соціальні (зовнішні), що пов'язані з певними труднощами щодо вибору тієї чи іншої професії або психологічні (внутрішні) – недостатнє усвідомлення своїх схильностей щодо змісту певної професійної діяльності. Дослідження професійних інтересів серед молоді досить часто показують, що у що 70% вчаться домінуючі професійні інтереси лежать поза сферою вибраних і освоюваних ними професії. Що в майбутньому вплине на ефективність професійної діяльності.

Є.О. Клімовим виділені основні фази розвитку професіонала, що дають уявлення про цілісний життєвий шлях і про системні відносини, що характеризують особу. Клімов поділяє професійний шлях людини на такі етапи [8]:

Оптанта (фаза оптації або оптанта). Період вибору професії або її вимушеної зміни роботи. Точних часових меж цієї фази немає, оскільки вони задаються та залежать від певних умов життя.

Якщо в ролі оптанта виявляється професіонал (що частково втратив працездатність або що опинився без роботи і вимушений змінити професію), то календарний вік тут може бути будь-яким в інтервалі працездатності. Професійна орієнтація передуює фазі оптації.

Адепт (або фаза адепта), так звана “заспинна” підготовка, об'єднуюча всі категорії стартуючих професіоналів. Адепт - людина, що має прихильність до певної професії та освоює цю професію. Ця фаза може бути як багаторічною, так і дуже короткочасною, бо це залежить від особливостей

професії. Фахівець адаптується до норм колективу, в який він потрапляє, звикає вирішувати професійні задачі.

Інтернал (або фаза інтернала) – досвідчений працівник, що “призвичаївся” до своєї справи, йому подобається те, що він робить, він здатен вже самостійно вирішувати певні робочі питання та виконувати свої професійні обов’язки.

Майстер (або фаза майстерності) – це досвідчений працівник, що вирішує як найпростіші, так і найважчі професійні завдання. Він має або якість спеціальні уміння та якості або дуже широко орієнтується у своїй справі, або і те і інше. Це професіонал, що знайшов свій стиль, свою індивідуальність і в вирішенні певних питань є незамінним. Як правило, це працівники, що мають певну кваліфікацію (посада, категорія, звання і таке інше).

Авторитет (або фаза авторитету) – це працівник, що схожий на майстра. Але крім своїх професійних навичок та умінь, він ще має певну повагу або пізнаваність в своїй професійній галузі. Це людина до думки якою прислухаються та поважають. Вирішувати професійні завдання йому допомагають наявність великого професійного досвіду, навички щодо організації своєї роботи та здатність делегувати обов’язки.

Наставник (фаза наставництва) – це майстер своєї справи, що має певний авторитет. Інші прагнуть перейняти його досвід, вчитися у нього.

В.О. Орел виділив чотири етапи у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією [17, с. 255]:

1. Входження в діяльність – молодий спеціаліст освоює діяльність за певними правилами та інструкціями, він ще не має власного досвіду; професійні здібності ще не сформовані, на даному етапі довгострокова пам'ять є основною професійно-важливою якістю (ПВЯ) і ряд спеціальних ПВЯ, число яких дуже обмежене.

2. Первинна професіоналізація – поступове набуття професійного досвіду, розвиток ПВЯ; на даному етапі зростає роль таких професійних

якостей, що відповідають за прийом інформації (їхній розвиток відбувається на базі ПВЯ першого етапу).

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

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

А.К. Маркова виділяє наступні етапи професійного становлення [17]:

1. Адаптація до професії.
2. Самоактуалізація в професії – пристосування людини до професії.
3. Гармонізація з професією – людина легко виконує завдання за засвоєними технологіями (працює як би “граючи”).
4. Перетворення, збагачення своєї професії – справжня творчість припускає пошук нових, більш досконалих способів досягнення бажаного результату.
5. Вільне володіння декількома професіями.
6. Творче самовизначення себе як Особистості – прагнення реалізувати свою головну життєву ідею [5].

В.А. Гупаловська запропонувала таку поетапну структуру професійної самореалізації [17]:

1. Професійне самовизначення: а) вибір професії; б) професійна освіта.

2. Професійний розвиток: в) професійна адаптація; г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності; д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації.

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

Зєєр запропонував наступну періодизацію професійного становлення особистості (табл. 1.3)

Стадії професійного становлення особистості

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

1.2 Поняття життєвого досвіду особистості

Життєвий досвід особистості є фундаментальним предметом психологічної науки. Його дослідження відбувається відповідно до різних теоретичних напрямків і концепцій, в яких поняття «досвіду» розглядається у широкому категоріальному полі як: набуте, сформоване, засвоєне, компетентність, освіченість, («experience» англ.), екзистенційність, особистісний досвід і т.д., де зазначені феномени, часто, виступають як синоніми.

Особистісний досвід людини – це невід'ємна частина її буття. Ним визначаються здатність індивіда адаптуватися до мінливих умов життя, способи його життєдіяльності, ставлення до себе як до цінності та характер взаємовідносин з оточуючими. Придбання досвіду, володіння досвідом, передача досвіду в усі часи і в будь-яких спільнотах оцінювалися безперечно позитивно [17].

Для психології досвід стає науковою проблемою кожен раз при спробі привести в відповідність об'єктивну феноменологію експериментальності з розумінням досвіду як індивідуального, що належить даному суб'єкту життєдіяльності.

В історії науки поняття «досвід» розглядається і вживається в різних сенсах:

1. Досвід як діяльність (практична, наукова, літературна і т. п.), відповідно семантичний ряд - випробування, експеримент, аналіз.
2. Досвід як накопичувач і джерело знань - багаж знань, умінь, навичок, досвідченість.
3. Досвід як процес - вплив, засвоєння, поведінка.
4. Досвід як категорія пізнання - предмет філософії.
5. Досвід як психічне утворення індивіда - предмет психології.

Як зауважив Бертран Рассел: «досвід» - одне з тих слів, яке філософи часто застосовують, але якому рідко дають визначення» [17].

У своїй праці "Координати індивідуального досвіду" О. М. Лактіонов, одним із перших у незалежній Україні, звернувся до дослідження проблеми індивідуального досвіду. Методологічною основою дослідження проблеми життєвого досвіду людини О. М. Лактіонов вважає інтеграцію структуралістського та гуманістичного підходів. Вчений спирається на екзистенційний вимір досвіду як психологічної дійсності, оскільки останнє представляє для індивіда особистісний ресурс, який можна використовувати самому і ділитися з іншими. Причому, і те й інше служить лише збагаченню життєвого досвіду. Досвід розвивається в індивідуальній життєдіяльності, структуруючи тим самим певну змістовну спрямованість траєкторії життєвого шляху людини.

Суб'єктний досвід визначається О. М. Лактіоновим так: фіксована форма життєдіяльності індивіда. Будь-яка форма /досвід/ змістовна. Досвідченість - накопичення і джерело знань, умінь, навичок. Процес - вплив, засвоєння, поведінка; психічні якості індивіда. Структурно-функціональна основа індивідуального досвіду - пам'ять, рефлексія, чуттєва сфера [17].

На думку О. М. Лактіонова, досвід - «це така психологічна реальність, яка завжди стосується конкретної людини і відображає історію її існування» [17, с.19]. Виявлення її загальних закономірностей і механізмів, за автором, повинно ґрунтуватися на індивідуальних способах дій, індивідуальних цінностях, життєвих подіях». О. М. Лактіонов зазначає, що «досвід представляє собою таке психологічне утворення, яке дає можливість використовувати відповідні знання, уміння і навички для адаптації до умов життя, взаємодії з оточуючим світом, інтерпретації подій у світі і себе у цих подіях» [17, с.145].

Ю. М. Швалб поділяє досвід на 3 типи:

1. Ситуаційний – дає можливість діяти в новій ситуації без помилок.
2. Діяльнісний – фіксує структури власної діяльності суб'єкта.
3. Особистісний – систематизує й інтегрує систему «життєвої філософії» особистості.

Системоутворюючий фактор досвіду – орієнтація на стабільність світу. Форма існування життєвого досвіду за Швалбом: цілісний опис ситуації, алгоритм способу дії та моральні максими. [40]

Розглядаючи психологічні особливості розуміння та інтерпретації особистого досвіду Н. В. Чепелева акцентує увагу на ідеї моделювання об'єктивної реальності через ідеальні образи, культурні схеми, мову, соціальні моделі тощо. Авторкою наголошується, що особистий досвід задається тими чи іншими життєвими ситуаціями, характером поведінки людини в них, особливостями взаємодії з іншими тощо [39]. Ознак цілісного, інтегрованого та рефлексивного утворення досвід набуває тоді, коли він осмислюється і інтерпретується особистістю. Наративність досвіду визначається його культурно-опосередкованим (текстуальним) та семантичним характером. Семіотизм досвіду реалізується за рахунок механізмів, що кодують відомості про зовнішню дійсність, визначають її логічне розуміння за принципами денотації. Натомість текстуальність досвіду пов'язує структури мовної семантики з реальними умовами комунікації [39, с. 17].

К. Роджерс вважав, що ціннісний вимір досвіду визначає критеріально-смысловий континуум розвитку та самореалізації людини. Набути здатність розуміти та реінтерпретувати власний досвід людина може тільки в певному життєвому середовищі, яке не тільки передує, проте й створює можливості його набуття, розуміння та інтерпретації. Це, принаймні, означає, що умови можливості розуміння та інтерпретації власного досвіду із самого початку є включеними в мету та процес його інтерпретації, а отже, відіграють важливу роль у його усвідомленні, актуалізації, підтримці та посиленні, що, як стверджує К. Роджерс, є базовою тенденцією і прагненням кожної людини [28].

М. Бахтін вважав, що у людини немає внутрішньої суверенної території, вона вся і завжди на межі, а дивлячись у себе, вона дивиться в очі іншому або очима іншого. Згадаймо і Л. С. Виготського, який розумів становлення психічних процесів як перехід до нового принципу їх породження.

Представник прагматизму Ч. Пірс, мабуть, уперше відійшов від емпіристського підходу до розуміння індивідуального життєвого досвіду. Виявилось, що приріст наукового знання та багатостороння ерудиція людини не є запорукою її особистісної ефективності та соціальної успішності. Загальновідому мудрість - багатознання розуму не навчає, - варто було б доповнити - і не вчить мистецтву життя. Ч. Пірс вважав, що єдиним достовірним "компасом" людського життя є досвід. Саме особистий та соціальний досвід індивіда є його достовірним керівництвом до дії. У свою чергу, особистий досвід збагачується завдяки надходженню, дії. У цьому сенсі важливо, щоб подійність життєвого шляху індивіда була належним чином соціально-педагогічно структурована. Ч. Пірс висуває на перший план соціальну адаптацію та ініціативну авторську діяльність суб'єкта. Загальний життєвий досвід для чинного індивіда менш значущий, ніж особистий. Ч. Пірс у цьому відношенні прав, оскільки психологічну аксіому про те, що знання, що не використовуються, не актуалізуються для індивіда марні, ще ніхто не скасував. У зв'язку з цим слід зазначити, що західна традиція соціального наслідування наполегливо нав'язує зростаючій людині переважно мертві знання, нехтуючи живим досвідом конкретної діяльності, як основним способом збагачення життєдіяльної компетенції [4]

В. Джемс спробував, ґрунтуючись на методологічному підході В. Вундта, розподілити суб'єктивний досвід за допомогою аналізу здійснюваної діяльності – предметних дій, спрямованих на адаптацію людини до соціального середовища. Такий підхід дозволив У. Джемсу виявити механізм взаємозв'язку внутрішнього свідомості і зовнішньої активності. Кожна протилежність суб'єктивного досвіду і істини знімається У. Джемсом в новому понятті чистого досвіду, суть якого - життєвий процес суб'єкта, що триває, що відображає зовнішнє середовище і вибірково привласнює з інформаційного простору особистісно значущі смислові патерни [3, с. 131].

«Життєвий досвід» як предмет психологічного аналізу має широкий контекстуальний статус і розглядається з декількох позицій: когнітивної, суб'єктно-діяльній та ситуативно-подієвої.

1.3 Взаємозв'язок життєвого досвіду та професійного становлення особистості

Реалізація професійної діяльності визначається низкою умов, серед яких особливе місце посідає особистісний розвиток та життєвий досвід. Професійний розвиток особистості є активне, якісне перетворення внутрішнього світу, внутрішня детермінація активності особистості, що веде до принципово нового способу професійної життєдіяльності.

Аналіз досліджень досвіду професійної діяльності показує, що у науковій літературі цей складний феномен розуміється по-різному:

- як сукупність знань, умінь та навичок;
- як сукупність подій або «технік життя» людини, що актуалізуються у різних професійних ситуаціях;
- як сукупність проблемних ситуацій;
- як результат психічних процесів, у якій закріплені всі професійні знання, уміння, навички, способи та технології діяльності, з якими стикається за своє життя людина.

Якщо узагальнити, то можна сказати, що досвід означає процес, індивідуально-особистісну форму та результат присвоєння (освоєння) людиною чогось, у т. ч. і професії. Розглядаються багато видів досвіду, які класифікуються з різних підстав:

- за масштабом носія (індивідуальний, особистий, суспільний, соціокультурний досвід);
- за властивостями носія (суб'єктний, особистісний, індивідуальний досвід);
- за особливостями змісту (досвід діяльності, досвід відносин, досвід почуттів тощо);

- за джерелом та провідною реалізацією (життєвий, освітній, професійний досвід тощо).

Позиції дослідників розходяться у розумінні сутності того чи іншого виду досвіду, а також й у співвіднесенні їх між собою. При цьому, визнаються такі властивості досвіду людини:

- досвід є результатом роботи свідомості, що рефлексує;
- має властивості системи, включаючи взаємопов'язані елементи;
- сутність його полягає у постійній зміні, розвитку.

Присвоєння індивідуалізованого соціального досвіду виступає умовою розвитку особистості, визначаючи особливості перебігу всіх дій «самості» у людині (самовизначення, самореалізації, самоідентифікації). Залежно від дослідницької проблеми даний присвоєний досвід називають особистісним, суб'єктивним або індивідуальним. У будь-якому випадку це свій досвід, досвід конкретної людини, в якій відображено описову сторону «Я-концепції». Цей досвід також називається життєвим, оскільки є результатом життя самого суб'єкта та відображає досвід вирішення завдань освоєних ним видів діяльності (освітньої, професійної, ін.). Отже, досвід окремої людини є частиною соціокультурного, громадського досвіду. При цьому сам він є освітою, що відображає всю багатовимірність життя людини: у життєвому досвіді людини (суб'єктивному досвіді) присутні досвід освітньої діяльності, досвід професійної діяльності, досвід інших освоєних видів діяльності. Проте йдеться про один і той самий досвід, у якому підкреслюються певні сторони, взаємопов'язані та взаємозумовлені один одним.

Місце професійної діяльності в системі особистісного життєвого досвіду можна зобразити наступним чином (рис. 1.1)



Рис. 1.1 Місце професійного досвіду в системі життєвого досвіду

Успішність формування досвіду професійної діяльності визначається тим, наскільки він відповідає індивідуальним психологічним особливостям особистості. Немає і може бути будь-якої єдиної правильної структури цього досвіду, методів його організації, набору ситуацій, які треба знати. Тому головною характеристикою досвіду професійної діяльності особистості є його індивідуалізованість.

Також важливою характерною рисою досвіду діяльності є здатність людини до саморозвитку, що визначається як продуктивність досвіду. Збагачення та вдосконалення професійного досвіду лише частково може бути охарактеризовано як його «механічне» збільшення шляхом включення нової інформації та нових ситуацій. Включення до досвіду будь-якого нового елемента веде до змін (великих чи менших) всіх інших елементів, зміни структури досвіду загалом. Будь-яка «незначна» подія може уявити зовсім «в іншому світі» вже давно знайомі факти. Отже, розвиток досвіду - це його розширення, та її переструктурування, стимулююче саморозвиток досвіду і самонавчання суб'єкта. Людина не тільки фіксує і запам'ятовує, але й робить

висновки, входить у результаті накопичення досвіду до нових узагальнень, до формування нового погляду на людей, події, явища.

Характеристики наведені у рис. 1.2 є механізмами, що сприяють постійному збагаченню досвіду, розширенню його інформаційної ємності.

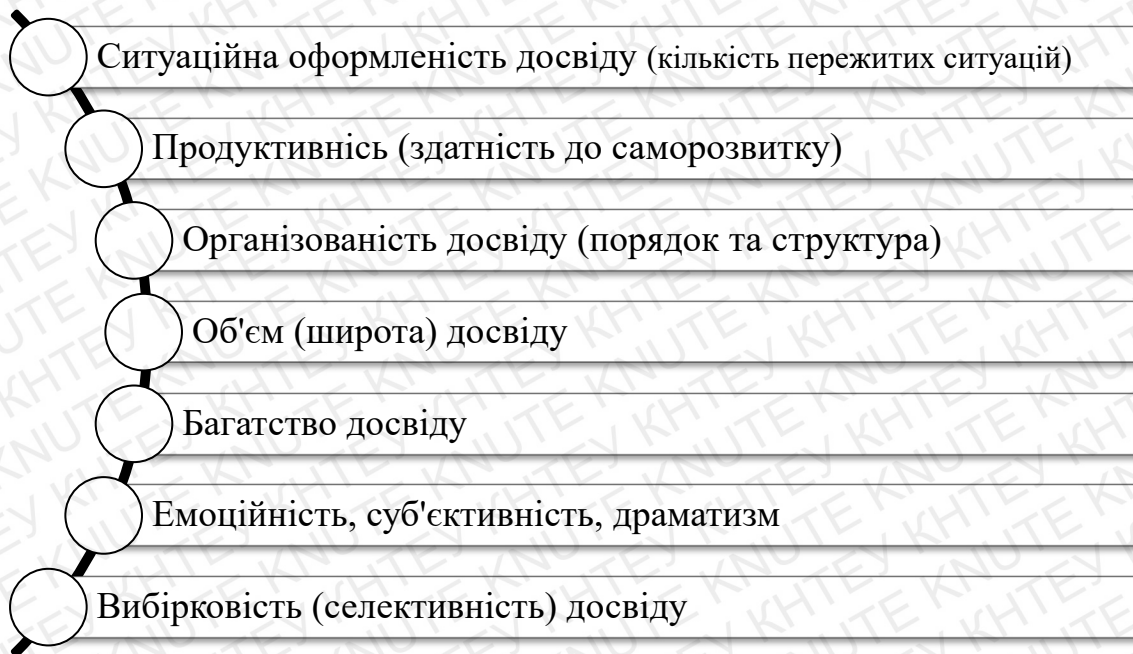


Рис. 1.2 Характеристики професійного досвіду

Досвід професійної діяльності структурований у формі цілісних ситуацій-сценаріїв, що включають інформацію (пам'ять) не тільки про ситуацію, її причини, особливості, а й про способи виходу з неї. Останнє забезпечує головне призначення досвіду: щоб він «працював» на практиці, був не лише інформацією, а й посібником до дії. Ситуації, зафіксовані у складі досвіду, включають уявлення про засоби та способи діяльності та зовні виявляються у професійних вміннях суб'єкта.

Присвоєння індивідом людського досвіду є процес єдності змін змісту та форми, це обов'язково процес формування суб'єктного досвіду. Застосування цієї категорії в сучасних умовах означає визнання об'єктивно існуючого феномена внутрішніх змін у людини, які виявляються у зовнішніх змінах (ознаках) і які не можна заборонити або скасувати. Таким чином, по відношенню до досвіду людини, формування є змістовне збагачення досвіду особистості, що супроводжується його оформленням, виникненням і зміною

особливостей, що зовні проявляються. Формування немає ознаки фінальності, доведення до певного досконалого стану, у якому відбувається зупинка, воно безперервне і нескінченне у житті. У цьому процесі можна виділити стадії первинного формування, становлення та подальшого формування – розвитку.

Розвиток є процесом послідовних, незворотних внутрішніх та зовнішніх змін, який характеризується переходом від нижчих до вищих рівнів та форм життєдіяльності людини. На стадії первинного формування у традиційних усталених структурах досвіду з'являються окремі новоутворення, нестійкі, несистемні, необхідність яких ще не визначено. Якщо протягом проміжку часу вони показують свою ефективність для вирішення завдань, ці новоутворення вбудовуються в структури досвіду, активно використовуються і відшліфовуються, зовнішні завдання (вимоги) надають новоутворенню відповідної форми, завдяки якій даний елемент спрацьовує все ефективніше. Так відбувається становлення нового елемента досвіду людини.

Результат процесів формування та розвитку прийнято визначати як становлення, що передбачає мінливість станів, властивостей об'єкта. Відповідно, становлення слід розглядати як тривалий динамічний процес, що обумовлюється співвідношенням внутрішніх чинників та зовнішніх умов. Подальший розвиток елемента досвіду може призвести до його інтеграції або реінтеграції в інші структурні елементи досвіду або самостійну одиницю досвіду - і цикл почнеться заново. Становлення досвіду є одночасне його розширення та розвиток. Дослідниками зазначається, що розвиток досвіду діяльності насамперед пов'язаний із інтелектуальним осмисленням взаємодії особистості зі світом.

Розгляд сучасних поглядів на професійний досвід дозволяє визначити особливості формування досвіду професійної діяльності.

Досвід професійної діяльності (як частина життєвого досвіду) є процес і результат вирішення професійних завдань у ході реалізації та рефлексії різних видів діяльності (теоретичної, практичної, навчальної, професійної, ін.) багатьох життєвих областей – сімейної, суспільної, дозвільної, освітньої тощо.

буд. Формування досвіду професійної діяльності обумовлено низкою об'єктивних та суб'єктивних, внутрішніх та зовнішніх факторів.

Як об'єктивні фактори виступають умови, в які включена особистість, незалежно від бажань та переваг:

- соціально-психологічний клімат колективу,
- відносини з колегами,
- змістовна сторона трудового процесу,
- соціальний статус особистості,
- особливості сімейного та побутового життя та ін.

Суб'єктивними чинниками є власні зусилля особистості, створені задля осмислення, характеристику та оцінку взаємодії зі світом.

До внутрішніх чинників формування досвіду професійної діяльності відносяться переживання особистості, почуття та емоції, інтуїція, пізнавальні ресурси.

До зовнішніх (стихійних та цілеспрямованих) факторів - взаємодії з іншими людьми в умовах різних видів діяльності, у тому числі спеціально організованих (навчання та виховання).

Кожен із перелічених чинників виступає, з одного боку, як об'єктивний (або, навпаки, суб'єктивний) і з іншого боку - зовнішній (або навпаки, внутрішній). Наприклад, вміння чути співрозмовника може бути виховано в сім'ї за тісних внутрішньосімейних відносин, може бути результатом спеціальної професійної підготовки, а може бути результатом власних зусиль фахівця з самовдосконалення. Чинники можуть переплітатися. Так, наприклад, невдача стимулювала переживання особистості, сформувала протиріччя, яке можна розв'язати різними способами залежно як від індивідуальних особливостей (мотивації, освітніх потреб, ін.), так і від можливостей середовища (наявності досвідченого товариша, спеціальної літератури, тренінгу та ін.). Різноманітні варіанти поєднання впливів різних факторів та утворює неповторний досвід фахівця.

Таким чином, досвід діяльності може бути накопичений, набутий, сформований з різним ступенем цілеспрямованого управління (стихійно чи організовано). У цьому провідними чинниками у процесі формування досвіду професійної діяльності є усвідомлене управління особистості своїм досвідом - з одного боку, і власне практична діяльність особистості - з іншого боку. Формування та розвиток досвіду професійної діяльності відбувається на основі освітнього досвіду, набутого у період довузівського навчання (школі, коледжі), реалізації завдань самоосвіти, здійснення професійної діяльності.

Висновки до розділу

За результатами теоретичного дослідження професійного становлення приходимо до таких висновків:

1. Професійне становлення це прогресивний, поетапний процес перетворення особистості, що супроводжується формуванням і розвитком стійких якостей і властивостей на основі оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками шляхом її самоактуалізації і самореалізації в професійній діяльності.

2. Проаналізувавши підходи найбільш авторитетних науковців щодо класифікації етапів професійного становлення особистості, вважаємо за доцільне виокремити такі стадії: допрофесійна стадія – формування професійних намірів; стадія вибору та професійної підготовки – вибір професії та навчання; стадія адаптації – початок трудової діяльності; стадія здійснення професійної діяльності та професійного розвитку – вдосконалення умінь та навичок, формування професіоналізму та майстерності.

3. Професійне становлення необхідно розглядати як найважливіший період онтогенезу людини від початку формування професійних намірів до закінчення активної професійної діяльності. Суть професійного становлення полягає в тому, що людина знаходить необхідні якості особистості, узагальнює і систематизує професійні вміння і знання в новій ситуації розвитку, успішно реалізує функції своєї соціальної ролі. При цьому інтереси

людини проникають всередину всіх сфер її життєдіяльності, а також відбувається розвиток професійної мотивації.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація науково-пошукового дослідження

Згідно до мети та завдання було розроблено модель дослідження, яка включає вивчення теоретичного матеріалу щодо проблем професійного становлення та життєвого досвіду, вибір та обґрунтування діагностичних методик та аналізу отриманих даних.

Організація науково-пошукового дослідження відбувалась в 3 етапи: теоретичний аналіз поняття та етапів професійного становлення та життєвого досвіду, вибір та обґрунтування діагностичного інструментарію та наліз результатів емпіричного дослідження (рис. 2.1)

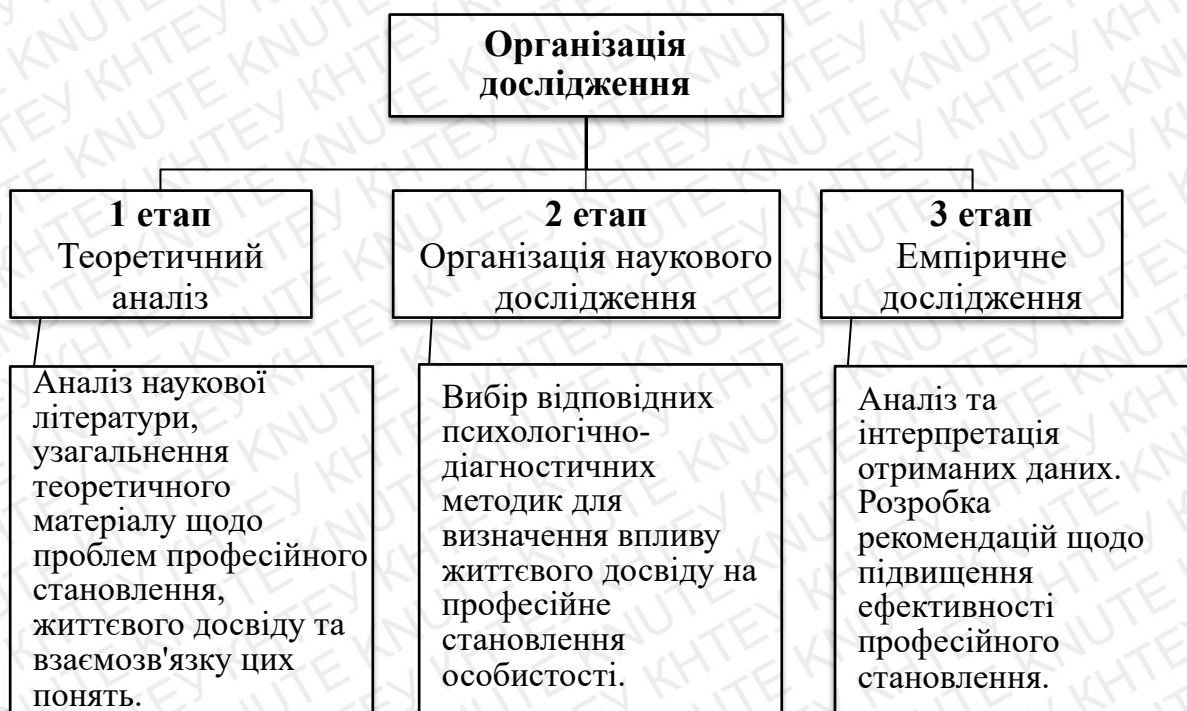


Рис. 2.1 Етапи організації наукового дослідження

На першому етапі проаналізовано та узагальнено наукове надбання щодо стадій професійного становлення та життєвого досвіду. Також, на даному етапі зроблено висновки щодо взаємозв'язку професійного та особистісного досвіду.

На другому етапі відібрано відповідні діагностичні методики для визначення впливу життєвого досвіду на професійне становлення особистості.

На третьому етапі проведено емпіричне дослідження. Базуючись на отриманих результатах, розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності професійного становлення.

У дослідженні взяли участь співробітники компанії «Перно Рікар Україна». Вибірку склали 20 осіб, віком від 25 до 45 років, менеджери середньої ланки.

2.2. Обґрунтування методики дослідження

Феномен професійного становлення викликає широкий інтерес на різних рівнях наукового пізнання. Окремі дослідники розглядають цей феномен як міру відповідності особистих якостей вимогам професії (В.Д. Шадріков, В.А. Бодров, М.С. Корольчук), як розвиток професійноважливих якостей до рівня, який відповідає вимогам професії (Є.О. Клімов, Є.Ф. Зеєр, Ж.П. Вірна), як здатність особистості до саморозвитку в процесі діяльності за рахунок опори на власні потенційні можливості (А.О. Деркач, Н.Ю. Волянук, В.І. Осьодло).

На основі аналізу літератури, умов і способів розвитку професійної мотивації можна стверджувати, що особливе значення при цьому надається формуванню в особистості, як суб'єкта праці, життєвої професійної програми, професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій та прагнення до самореалізації. Тому, теоретичною основою дослідження є положення вітчизняних вчених про активність суб'єкта. Гносеологічно суб'єктність може бути виявлена у відношенні до діяльності, подій, явищ, людей і самого себе і

проявляється в діях, коли людина перетворює їх на об'єкт цілеспрямованих перетворень [22].

Аналіз наукових джерел щодо становлення особистості в професіогенезі та життєвого досвіду показав їх взаємозв'язок, який полягає в тому, що професійне становлення особистості є частиною її життєвого досвіду. На кожній віковій стадії життєвий і професійний розвиток відзначаються своєрідним змістом, певною динамікою і співвідношенням. Вважається, що говорити про професійний розвиток можна тільки по відношенню до дорослості особистості, коли вже є певний рівень психологічного та соціального розвитку. Особистісний (життєвий) і професійний розвиток обумовлюють один одного.

Філософська і психологічна ідея про своєрідність бачення світу та уявлення про нього у різних людей у зв'язку з психічними станами, соціальними статусами та іншими особливостями достатньо чітко визначена у працях багатьох вчених. Так, дослідження Є. О. Клімова та його школи показали, що існують закономірно відтворювані фактори професійних особливостей в уявленнях про оточуючий світ, про суб'єкта (про інших людей і про себе) і т. ін. При цьому різні типи професіоналів здебільшого неоднаково "квантують" оточуючий світ на певні суттєві цілісності, події, явища, тобто існує певний образ (модель) світу у професіоналів різних типів трудової діяльності. Якщо при цьому вони недостатньо піддають рефлексії, наприклад, суб'єктний, природний, технічний, естетичний і т. п. аспекти оточуючого середовища, виникає задача їх компенсаторної інформаційної підтримки, взаємозбагачення спеціалістів інформацією про оточуючий світ.

Сукупність уявлень людини про саму себе, про те, якими якостями та характеристиками вона володіє є основою Я-концепції. Вона виникає поступово, в процесі соціальної взаємодії та самопізнання, сплавляється з безліччю приватних образів свого Я і дає людині відчуття самототожності та ідентичності. Спочатку Я-концепція багато в чому залежить від зовнішніх впливів, але сформувавшись, починає виконувати самостійну роль - самого

себе, свій досвід і весь навколишній світ людина сприймає, перебуваючи під її впливом [17, 28, 29].

Важливе місце в процесі професійного становлення займає самосприйняття та самооцінка особистості. Самооцінка є емоційно-оцінною складовою Я-концепції. Самооцінка відбиває ставлення до себе загалом чи окремих сторін своєї особистості та діяльності. Упевненість у собі дає змогу людині адекватно оцінювати власні можливості щодо певних життєвих ситуацій та регулювати рівень своїх домагачь.

Адекватна самооцінка полягає у здатності реалістично усвідомлювати та оцінювати як свої переваги, так і недоліки, за нею стоїть позитивне ставлення до себе, прийняття себе, самоповага, відчуття власної значущості та повноцінності. Також адекватна самооцінка виявляється у тому, що людина ставить собі реально досяжні й відповідні власним можливостям цілі та завдання, вона здатна брати відповідальність за свої невдачі та успіхи, впевнена у собі, здатна до життєвої самореалізації.

На базі теоретичного аналізу, висунуто припущення, що основними компонентами професійного становлення особистості, як невід'ємної складової життєвого досвіду, є: рівень мотивації, здатність до рефлексії, самооцінка, прагнення до розвитку.

Існують різноманітні підходи щодо дослідження рівнів професійного становлення особистості. При виборі діагностичних методик, важливими критеріями були: інформативність, валідність, компактність за часом та технікою виконання.

Для проведення дослідження були обрані методики направлені на дослідження мотиваційного аспекту професійної діяльності та особистісних якості самосприйняття особистості. Таким чином, дослідивши професійні та особистісні психологічні якості особистості, можна зробити висновки щодо наявності або відсутності взаємозв'язку між професійним становленням та життєвим досвідом.

Серед різноманіття методичних підходів щодо дослідження професійного становлення особистості та у відповідності до мети та завдання дослідження було прийнято рішення зупинитися на наступних методиках:

1. Діагностика професійної мотивації за В.І. Осьодло
2. Методика «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда

Методика «Діагностика професійної мотивації» дає можливість діагностувати вираженість домінуючих професійних мотивів, цілей діяльності особистості та шляхів їх досягнення на етапі професійного становлення.

Опитувальник містить 90 питань і структурно включає сім шкал:

1. оцінка результатів праці (ОРП);
2. професійні домагання (ПД);
3. інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД);
4. професійні інтереси і цінності (ІІ);
5. життєві цілі (ЖЦ);
6. загальна активність (ЗА);
7. шкала соціальної бажаності.

Змістова інтерпретація отриманих кореляцій, на думку автора, полягає в наступному: високі показники кореляції між шкалами є свідченням високої їх мотиваційної насиченості загальної активності. Високі показники взаємкореляцій між шкалами логічно входять в пояснювальну модель – наявність сильнішого, більш загального мотиваційного фактору. Опосередковано підтверджують цю тезу високі кореляційні зв'язки між шкалою загальної активності та іншими шкалами опитувальника.

Особи з більш вираженими мотиваційними тенденціями (високими індивідуальними показниками за всіма шкалами) бачать більше стимулів для самореалізації у професійній діяльності, тобто в їх суб'єктивній картині діяльності між різними подіями має місце більше мотиваційних зав'язків. Особи з менш вираженими мотиваційними тенденціями в організації своєї професійної діяльності бачать (переживають) менше мотиваційних зав'язків

між подіями діяльності та життя в цілому, що говорить про меншу їх виключність в реальні процеси життєдіяльності [21].

Методика «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда використовується для вивчення змістовних характеристик ідентичності особистості. В рамках інтерпретації тесту Куна-Макпартленда можна визначити безліч ідентичностей людської особистості, такі як: статеву, соціальну, духовну, сімейну, професійну, індивідуальну, фізичну і т. д. Також, за методикою «Хто Я?» можна дослідити рівень самооцінки особистості та емоційний тип особистості.

Висновки до розділу

Розроблено концептуальну модель дослідження, у якій визначено загальну організацію роботи за трьома етапами.

Перший етап – аналіз наукової літератури і узагальнення теоретичного матеріалу щодо проблем професійного становлення, життєвого досвіду та взаємозв'язку цих понять. На базі теоретичного аналізу, висунуто припущення, що професійне становлення є складовою частиною життєвого досвіду.

Другий етап – вибір психологічно-діагностичного інструментарію дослідження. На цьому ж етапі обґрунтовано обрані методики. Базуючись на висновках теоретичного аналізу, зроблено висновок, що професійне становлення особистості пов'язане з особистісним розвитком людини, із набуттям нових вмінь, знань та навичок, із отриманням нового професійного та особистісного досвіду.

Серед різноманіття методичних підходів щодо дослідження професійного становлення особистості та у відповідності до мети та завдання було прийнято рішення зупинитися на наступних методиках: «Діагностика професійної мотивації» В. І. Осьодло та методика «Хто Я?» М. Куна і Т. Макпартленда. Обрані методики дають можливість дослідити як професійні, так і особистісні якості особистості.

Третій етап – проведення та аналіз результатів дослідження. Базуючись на висновках дослідження, розроблено рекомендацій щодо покращення професійної мотивації персоналу.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЖИТТЄВОГО ДОСВІДУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ «ПЕРНО РІКАР УКРАЇНА»

3.1. Емпіричне дослідження впливу життєвого досвіду на професійне становлення особистості

Для дослідження впливу життєвого досвіду на підвищення ефективності професійного становлення персоналу ДПЗП «Перно Рікар Україна» було використано наступні методики: «Діагностика професійної мотивації» В.І. Осьодло та методику «Хто Я?» М. Куна и Т. Макпартленда.

Вибірку склали 20 працівників компанії, віком 25-45 років, менеджери середньої ланки.

Встановлено, що персонал компанії досить мотивований, має високий рівень мотивації, прагне до саморозвитку, має високий рівень рефлексії та адекватну самооцінку. Що дає можливість зробити висновки щодо тісного взаємозв'язку професійного розвитку із розвитком особистісним.

У таблиці 3.1 наведено результати дослідження мотиваційного компонента. З'ясовано, що досліджувані мають внутрішній локус-контролю, прагнуть до підвищення результатів своєї праці, професійного та особистісного розвитку.

Результати дослідження за методикою «Діагностика професійної мотивації»

№ з/п	Показники	ОРП	ПД	ППД	ПІ	ЖЦ	СБ	ЗА
1.	Максимально можливий бал	16	16	18	16	14	10	80
2.	Середній за шкалами, бал	11,5	10,5	13,2	9,5	9,3	5,7	54
3.	Середній за шкалами, %	72%	65%	73%	59%	66%	57%	67%

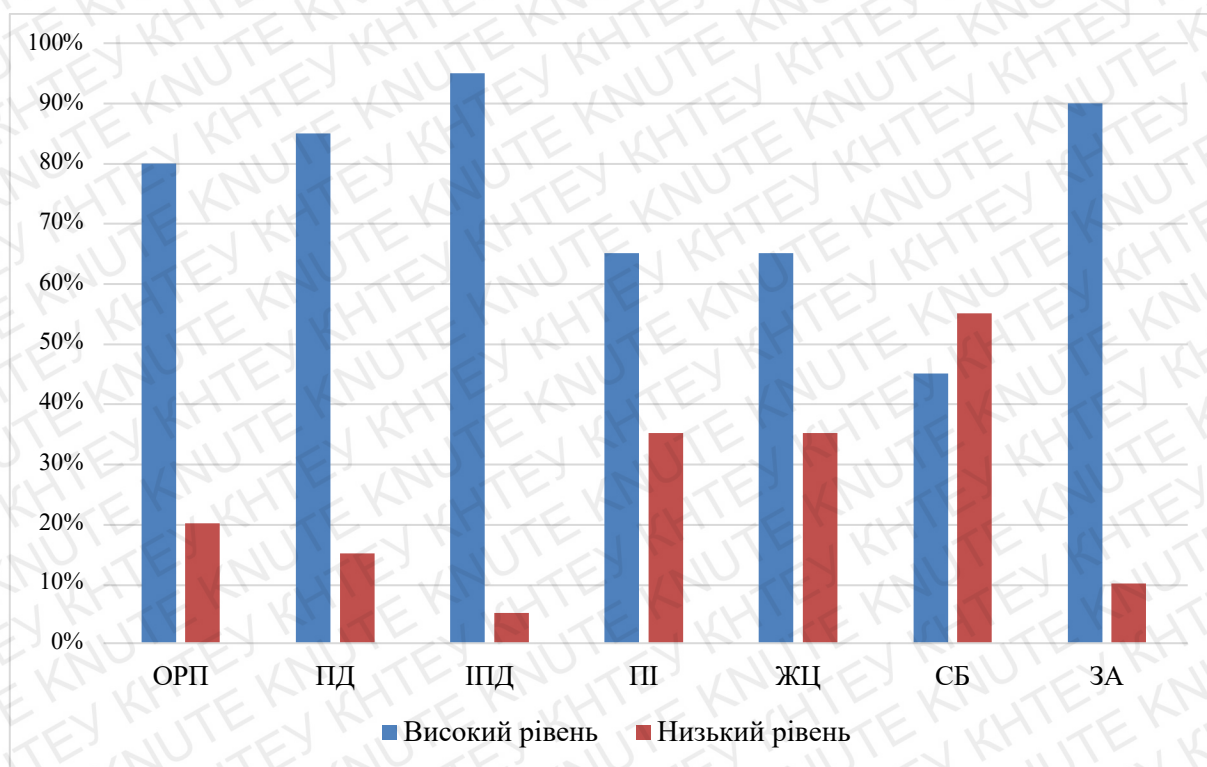


Рис. 3.1 Результати опитування за методикою «Діагностика професійної мотивації»

Аналіз результатів опитування за методикою «Діагностика професійної мотивації» показує, що більшість співробітників (80%) мають мотивуючий потенціал праці, відчують значимість своєї праці, прагнуть до професійного та особистісного розвитку, підвищення своєї професійної кваліфікації. Це свідчить про те, що керівництво компанії вдало мотивує персонал щодо підвищення ефективності їх роботи.

85% співробітників мають бал вище середнього (10,5 балів із 16 можливих) за шкалою професійних домагань (таб. 3.1). Що означає, що досліджувані прагнуть до покращання результатів своєї праці, мають незадоволеність щодо своїх результатів, здатні проявляти наполегливість у досягненні своїх цілей. Прагнення досягати успіху проявляється не тільки в професійній, а й інших сферах життя. Також, дані показники свідчать про наявність у досліджуваних таких якостей, як рішучість, наполегливість, упевненість в собі та своїх силах, здатність не зупинятися на досягнутому, готовність брати на себе відповідальність. Такі психологічні якості особистості дають змогу не втрачати сили духу, із зацікавленістю підходити до вирішення складних завдань, не опускаючи руки при зустрічі з перешкодами.

Аналіз рівня інтернальності у сфері професійних досягнень показав найвищий бал (13,2 бали з 18 можливих). Такі показники дають можливість зробити висновки, що майже весь персонал (95% опитуваних) мають внутрішній локус-контроль, тобто здатність до усвідомлення що успіх залежить від власних зусиль. Також цей показник свідчить про здатність людини до самоконтролю, саморегуляції, прояву ініціативи та відповідальності.

Досліджуючи мотивацію персоналу, також слід приділити увагу розвитку професійних інтересів та цінностей. Якщо людина має певні інтереси, то вони перетворюються у наміри, з них формуються цілі. Л. С. Виготський зазначав, що інтереси визначають структуру спрямованості реакцій людини [21].

У структурі спрямованості центральне місце займає система ціннісних орієнтирів особистості, її прагнень, які виступають вагомими спонукальними чинниками щодо досягнення професійних цілей. Психологи стверджують, що саме в ціннісних орієнтирах полягає сенс життя більшості людей [21].

Аналізуючи результати дослідження за шкалою професійних інтересів (Таб. 3.1), можна зробити висновки, що 65% досліджуваних мають не дуже виражені професійні інтереси та високу зацікавленість до професійної

діяльності (9,5 балів з 16 можливих), цінність своєї професії знаходиться десь на середньому рівні. Із зазначеного випливає, що найвагомим фактором, що стимулює продуктивну професійну реалізацію виступає саме особистісний, який сприяє конструктивній самореалізації в професійній сфері.

Тим не менш, майже третина співробітників, а саме 35%, має досить низькі показники за шкалою професійних інтересів. Що свідчить про те, що третина персоналу не переживає інтересу до своєї професійної діяльності, також можна зазначити, що професійна діяльність для даної категорії співробітників не виступає як значима сфера самореалізації та не має цінності.

О. Кроник вважає, що специфіка життя людини в її детермінації і минулим (причинами), і майбутнім (цілями), при цьому є два види детермінаційних зав'язків: причинно-наслідкові (із минулого в майбутнє) і зв'язки на кшталт "ціль-засіб" (із майбутнього в теперішнє). Таким чином, активність людини на теперішній час визначається і тим, що було (минулим), і тим, до чого вона прагне (майбутнім) [21].

Життєвий шлях людини включає в себе життєві плани та цілі. Професійне майбутнє, як частина життєвого шляху, виступає метою професійної діяльності та впливає на життєві вчинки, вибір, діяльність та професійний розвиток людини. Як писав В. Франкл, людина може впоратися будь з чим, якщо має мету [37].

Отже, при аналізі професійної мотивації доцільно розглянути і особистісні інтереси та цілі. Спираючись на дані шкали життєвих інтересів, висновки такі, що 65% досліджуваних бачать певну перспективу, мають деякі життєві плани. Але зважаючи на кількість балів (9,3 із 14 можливих), рівень життєвих інтересів можна охарактеризувати, як середній. Тобто, наявні цілі не є глобальними, а інтереси є опосередкованими.

35% з усіх опитуваних мають низький рівень цілепокладання і перспективи життєвого шляху. Можна стверджувати, що у професійній самореалізації особистості можуть виникати труднощі, оскільки відсутність

такої перспективи не дає людині можливості організувати власне життя, планувати та реалізувати його.

Досліджуючи мотиваційну сферу особистості, не можна не звернути увагу на рівень соціальної бажаності. Соціальна бажаність – це прагнення людини представити себе в соціумі з найкращої сторони.

Аналізуючи дані за шкалою соціальної бажаності, можна зробити висновки, що 45% співробітників мають високий рівень соціальної бажаності, тобто вони соціально орієнтовані, здатні переоцінювати свої можливості, більше схильні до відповідності до соціальних норм та залежать від схвалення своєї діяльності іншими людьми. Та 55 % персоналу мають низький рівень соціальної бажаності, що може свідчити про занадто високу вимогливість до себе або про неможливість сприймати традиційні норми.

54 бали (із 80 можливих) за шкалою загальної активності свідчать про те, що 90% досліджуваних схильні до певної міри самостійності, самоконтролю, самокерування та творчої активності. Також даний показник свідчить про наявність бажання щодо розвитку та пізнання нового, наявність мотивації до навчання, професійного саморозвитку, схильність ставити перед собою цілі та прагнення до їх досягання.

С. Л. Рубінштейн писав, що особистість усвідомлює себе як «Я», як суб'єкта своєї діяльності. Він підкреслював, що людина визначається насамперед її ставленням до своєї праці, тому її самооцінка визначається тим, що вона робить для суспільства. Саме це свідоме ставлення до праці на благо суспільства, на думку С. Л. Рубінштейна, є стрижнем самосвідомості особистості [29].

Самооцінка важлива, оскільки відображає впевненість людини у своїх професійних та особистих здібностях, її самоповагу та адекватність тому, що відбувається. Оптимальним є адекватна самооцінка, тобто повага до себе при реалістичній оцінці своїх можливостей та здібностей. При заниженій самооцінці, людина відчуває себе людиною, що не на що не здатна. Такій людині притаманно заздалегідь опускати руки перед труднощами та навіть не

намагатися щось зробити. Що стосується завищеної самооцінки, то людина навпаки має надмірні претензії щодо уваги до своєї персони, така людина здатна приймати необачні рішення [6].

Самооцінку персоналу було досліджено за допомогою методики М. Куна та Т. Макпартленда «Хто Я?».

Таблиця 3.2

Результати визначення самооцінки за методикою «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда

Самооцінка	Співвідношення якостей	Значення, %	Результат опитування, %
Адекватна	«+» до «-»	65-80 на 35-20	78
Неадекватна завищена	«+» до «-»	85-100 на 15	-
Неадекватна занижена	«-» до «+»	50-100 до 50	-

За даними опитування за методикою «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда досліджувані мають адекватну самооцінку (Рис. 3.2). Співвідношення позитивно оцінених характеристик до негативно оцінених складає 78% (норма 65-80%). Що свідчить про те, людина ставить перед собою реально досяжні цілі та завдання, вона здатна брати на себе відповідальність за свої невдачі та успіхи, впевнена у собі, здатна до життєвої самореалізації.

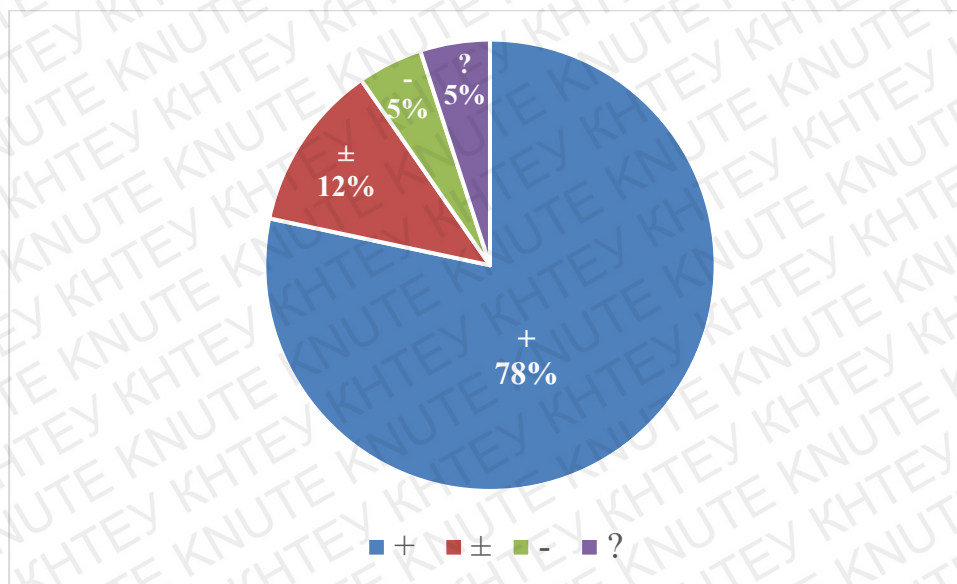


Рис. 3.2 Аналіз самооцінки за методикою «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда

Також за допомогою методики «Хто Я?» було досліджено низку змістовних характеристик ідентичності особистості (таб. 3.3).

Таблиця 3.3

Результати за методикою «Хто Я?» М. Куна та Т. Макпартленда

Характеристики	Кількість відповідей	Відсоток, %
Соціальне Я	88	29%
Комунікативне Я	19	6%
Матеріальне Я	4	1%
Фізичне Я	32	11%
Діяльне Я	52	17%
Перспективне Я	12	4%
Рефлексивне Я	93	31%

Аналізуючи результати дослідження за методикою «Хто Я?» (рис. 3.3), можна зробити висновки, що у досліджуваних найбільше виражені такі характеристики ідентичності, як рефлексивні (31%) та соціальні (29%). Це означає, що люди здатні до рефлексії, здатні звертати увагу на зміст та функції власної свідомості (цінності, інтереси, мотиви), мислення, механізми сприйняття, емоційного реагування, прийняття рішень. Це ототожнення себе з певним соціальним статусом, світоглядом, груповою приналежністю, професійною, статевою, сексуальною або родинною роллю та ін.

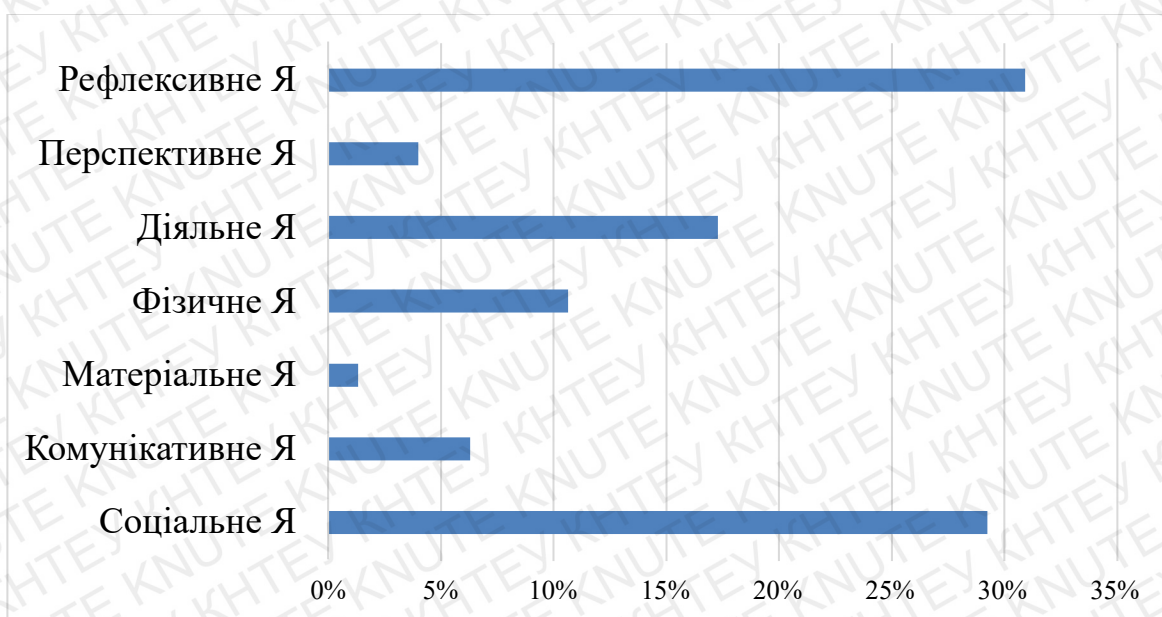


Рис. 3.3 Шкала аналізу ідентифікаційних характеристик

Що стосується показників діяльного Я та фізичного Я, вони мають середні значення. Діяльне Я (18%) – здатність зосередитися на собі, врівноваженість вчинків, дипломатичність, емоційна стійкість, вміння працювати із власною тривогою. Фізичне Я (11%) - суб'єктивний та фактичний опис своїх фізичних даних (зовнішність, характер). Вищеперераховані характеристики притаманні ідентичності досліджуваних, але виражені не на достньо високому рівні.

Досить низькі показники комунікативного Я (6%), перспективного Я (4%) та матеріального Я (1%). Що свідчить про те, що мало з досліджуваних

сприймає себе як учасник колектив, частиною якої соціальної групи. Співробітники мало замислюються щодо свого майбутнього, не будуть довгострокові плани та не бачать перспективу в різних сферах свого життя. Також, виходячи з результатів дослідження матеріальної шкали, висновки такі, що досліджувані не ідентифікують себе як власників свого майна.

Отже, з результатами дослідження за діагностичними методиками «Діагностика професійної мотивації» та «Хто Я?» можна зробити такі висновки, що персонал компанії «Перно Рікар Україна» відчуває значимість своєї праці, прагне до покращення результатів своєї праці, прагне до успіху, але, в той же час, інтерес до своєї діяльності не дуже високий, життєві інтереси опосередковані, а довгострокові плани на майбутнє є не у всіх. Такі висновки потребують уваги управлінського менеджменту компанії з метою покращення мотиваційної системи.

3.2. Практичні рекомендації щодо підвищення ефективності професійного становлення

У роботі наведено результати дослідження впливу життєвого досвіду на професійне становлення за допомогою психодіагностичних методик на виявлення рівня мотивації «Діагностика професійної мотивації» за В. І. Осьодло та ідентифікаційних характеристик особистості «Хто Я?» Куна-Макпартленда.

Базуючись на результатах дослідження, зроблено висновки, що 35% досліджуваного персоналу компанії «Перно Рікар Україна» має низький інтерес до своєї професійної діяльності та не мають чітких життєвих цілей. Також, низькі показники щодо ідентифікаційних характеристик комунікативного Я та перспективного Я. Що свідчить про несприйняття себе одиницею соціальної групи, в тому числі і колективу, та відсутність чітких планів та цілей на майбутнє. Всі вищеперераховані показники впливають на рівень мотивації, якість професійної діяльності та життя загалом. Тільки маючи мотивацію, можна зростати як особистість, так і як професіонал.

Менеджменту компанії можна надати рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації персоналу, акцентуючи увагу на таких показниках, як:

1. Інтерес до професійної діяльності
2. Життєві інтереси
3. Професійні та особистісні плани та цілі на майбутнє
4. Комунікативна ідентичність

Інструменти, за допомогою яких можна досягти розвитку вищеперерахованих характеристик:

1. Впровадити низку заходів направлених на комунікацію співробітників з керівництвом або спеціалістом по роботі з персоналом. Варто цікавитися інтересами співробітників як професійними так і особистісними. Ці інтереси можна використовувати як додаткову мотивацію. Наприклад, закордонні відрядження на спеціалізовані виставки та заходи, це дасть можливість розширити кругозір в професійній сфері та особистісній, відвідавши нову країну. Або організація відвідування спеціалізованих заходів, якими цікавляться співробітники у повсякденному житті (концерти, розважальні, спортивні заходи та ін.).

2. Тренінги направлені на формування позитивних життєвих цілей та розвиток мотивації щодо їх досягнення. Задача даних тренінгів полягає у розвитку здатності до визначення особистістю своїх життєвих цілей та необхідних умов для їх досягнення, підвищенні впевненості та власної відповідальності учасників у досягненні цілей, актуалізації уявлень про свої сильні сторони. Також, однією із задач подібних тренінгів є розвиток емпатії та здатність до конструктивної взаємодії у соціумі. Адже, за даними комунікативної шкали методики «Хто Я?» показники були досить низькі. Що може свідчити про слабкі комунікативні навички.

3. Організація тимблдінгів – спеціальні заходи направлені на створення єдиної згуртованої команди. В рамках подібних заходів, персонал здобуває певні навички рольового розподілу конкретних функцій всередині колективу, що сприяє більш якісному виконанню індивідуальних дій,

необхідних під час вирішення колективних завдань. Творчий сценарій корпоративного командоутворюючого заходу передбачає обов'язкове вирішення всіма присутніми певних індивідуальних завдань, без яких неможливо виконати загальне завдання, поставлене перед колективом. Якісна програма підготовки командоутворюючого корпоративного заходу, що містить окремі освітні розділи, найкращі ефективні елементи тимбілдингу, сприяє розвитку інтелектуальних даних, найбільш повному розкриттю особливих індивідуальних якостей кожного працівника.

Саме максимальне розкриття потенціалу кожного співробітника має максимальну мотивацію. Зрештою, саме такий підхід до роботи і дозволяє оптимістично дивитися в майбутнє, як професійне, так і життєве.

Висновки до розділу

Базуючись на результатах дослідження щодо впливу життєвого досвіду на професійне становлення, можна зробити наступні висновки:

1. Гіпотезу, яка була висунута на початку дослідження, можна вважати підтвердженою. Особистісні характеристики, які людина розвиває протягом життя, мають безпосередній вплив на професійну діяльність. Так, наприклад, на базі результатів дослідження, високий рівень рефлексії, як навичка, що здобувається та розвивається протягом життя впливає на прагнення до розвитку, як професійного так і особистісного. В той же час, низькі показники в деяких співробітників щодо відсутності бачення перспективи життя впливають на мотивацію, а точніше на її не високий рівень. Не маючи професійних інтересів та планів на майбутнє, немає і прагнення до розвитку та досягнення вершин.

2. Більшість досліджуваних мають адекватну самооцінку та має внутрішній локус контролю. Що впливає на високу оцінку результатів своєї праці та прагнення до успіху. Адже, саме адекватна самооцінка виявляється у тому, що людина ставить собі реально досяжні й відповідні власним

можливостям цілі та завдання, вона здатна брати відповідальність за свої невдачі та успіхи, впевнена у собі, здатна до життєвої самореалізації.

3. За результатами аналізу методика «Хто Я?» високі показники таких характеристик ідентичності особистості, як: рефлексивне Я, соціальне Я, діяльне Я. Що свідчить про прагнення людини до саморозвитку. В той же час, за методикою «Діагностика професійної мотивації» високі показники по шкалах: оцінка результатів праці, рівень професійних домагань, інтегральність у професійній діяльності та загальна активність. Дані показники свідчать про прагнення до професійного розвитку та удосконалення своїх професійних навичок. Отже, можна зробити висновок, що професійній розвиток тісно пов'язані із особистісним розвитком.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі узагальнено наукові знання щодо проблеми професійного становлення особистості та життєвого досвіду. У процесі емпіричного дослідження реалізовано мету та завдання, підтверджено гіпотезу, що дає можливість сформулювати наступні висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз наукової літератури щодо поняття та етапів професійного становлення та життєвого досвіду. Професійний розвиток є невід'ємною частиною особистісного розвитку, а професійне становлення – частиною життєвого шляху. Життєвий та професійний досвід тісно пов'язані, оскільки формуючи професійний досвід, людина спирається на свій особистісний досвід. У свою чергу, особливості життєвого досвіду визначають особливості набуття нового професійного досвіду.

2. На другому етапі роботи було розроблено концептуальну модель дослідження, що визначає загальну організацію роботи. На даному етапі також сформовано психодіагностичний інструментарій дослідження впливу життєвого досвіду на професійне становлення. Відібрано та обґрунтовано обрані методики, які дають можливість дослідити рівень професійної мотивації та особистісні характеристики самосприйняття.

3. Результати емпіричного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки, що професійне становлення – процес цілеспрямованої прогресивної зміни особистості під впливом соціальних дій і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самореалізацію. Цей процес містить формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності з індивідуально – психологічними особливостями людини.

В роботі вивчено професійна спрямованість та мотиваційна сфера професійного становлення особистості. Психологічне вивчення особливостей

мотиваційної сфери особистості працівника компанії щодо обраної професійної діяльності постановило, що у більшості основним є мотив формування важливих професійних знань, тобто вони прагнуть розвиватися в обраній професії.

Здійснений емпіричний аналіз за результатами методики «Діагностика професійної мотивації» В. І. Осьодло дав підстави стверджувати, що досліджувані мають мотивуючий потенціал праці, відчують значимість своєї праці, прагнуть до професійного та особистісного розвитку, підвищення своєї професійної кваліфікації, прагнуть до покращання результатів своєї праці. Прагнення досягати успіху проявляється не тільки в професійній, а й інших сферах життя.

Сформованість сталого інтересу до професії зумовлює підвищення якості професійного розвитку, формування його «Я-концепції», розвиток продуктивної мотивації, забезпечує успішне проектування його професійного маршруту.

Результати методики «Хто Я?» свідчать про прагнення досліджуваних до саморозвитку не тільки в професійній сфері, а й в житті загалом. Можна зробити висновок, що професійній розвиток тісно пов'язані з особистісним розвитком.

Отже, професійна самоідентифікація перебудовує внутрішній світ особистості, її систему цінностей та норм і є найважливішою складовою життя людини. Конкурентоспроможність фахівця над ринком багато в чому залежить від його здібностей у руслі його професії, освіти, досвіду праці, адаптивних здібностей особистості. Професійна самоідентифікація зростає в міру накопичення практичного досвіду, зацікавлення працею та статусних характеристик професії.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гапон Н. П. Категорія досвіду в модерній та постмодерній психологічній науці // Людина у сучасному світі. В трьох книгах. Книга 2. Психолого-антропологічний контекст: Колективна монографія; за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. В. П. Мельника. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – с.28–51
2. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: Навчальний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.
3. Джемс У. Вселенная с плюралистической точки зрения / Уильям Джемс. – [пер. с англ.]. – М.: Космос. – 1911. – 235 с.
4. Джемс У. Прагматизм: Новое название для некоторых старых методов мышления / Уильям Джемс. – [пер. с англ.]. – СПб: Шиповник, 1910. – 242 с.
5. Истомина С. В Роль жизненного опыта в профессиональном самоопределении старшеклассников/ Светлана Владимировна Истомина. – М.: Паритет, 2010. – 167с.
6. Карпов А. В. Організаційна психологія. К – 2014
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону.: Изд-во „Феникс”, 1996. – 512 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 400 с.
9. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 2012. – 200 с.
10. Корнеев П. В. Жизненный опыт личности / Корнеев П. В - М.: Знание, 2005 - 425 с
11. Корольчук В. М., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник – Київ: 2012
12. Корольчук В. М., Корольчук М. С., Ржевський Г. М., Тімченко О. В. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах. Навчальний посібник – Київ: КНТЕУ, 2015 – 625 с.

13. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів. – 3-є вид. – К: 2008 – 400 с.
14. Корольчук М. С., Дроздова Ю. В., Корольчук В. М., Осьодло В. І., Сипливиий А. М. Психологія професійного самовизначення особистості: Монографія, Київ: 2018 – 280 с.
15. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень. Навчальний посібник. Київ: Кондор – 2006. – 204 с.
16. Кукуленко-Лук'янець І.В. Психологія управління: навчально-методичний посібник. – Черкаси: 2012 – 140 с.
17. Лактионов А. Н. Координаты индивидуального опыта / Александр Николаевич Лактионо . -Харьков: Бизнес -Информ, 1998. - 492 с
18. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психол. журнал, 2000. — Т. 21. № 1. — С. 15-25.
19. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: Видавництво ТОВ „КММ”, 2006 – 240 с.
20. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: пер. с англ. М.: – 1999 – 425 с.
21. Осьодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації / В.І. Осьодло // Вісник Національної академії оборони України : зб. наук, праць. – 2007. – № 2 (4). – С.142-151.
22. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера. – К. : ПП «Золоті ворота», 2012. – 463 с.
23. Осьодло В. І. Суб'єктна активність особистості як психологічна проблема // Наукові записки Харківського університету Повітряних Сил. Соціальна філософія, психологія. –Харків: ХУПС, 2007. Вип. 2 (28) – с.170 – 182.
24. Павленко О. В. Досвід як чинник становлення життєвої перспективи особистості. Дисертація – 2019

25. Пінська О. Л. Сутність і змістовна характеристика самореалізації особистості/О.Л. Пінська// Актуальні проблеми психології в закладах освіти: збірник наукових праць. – Кривий Ріг: «НВП» Інтерсервіс, 2018 – с.36 – 45.
26. Плотникова М. Ю. Обогащение жизненного опыта /Марина Юрьевна Плотникова – Иркутск.: Витязь, 2008 - 219 с.
27. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології. – К.:Ніка-Центр, 2003 – 204 с.
28. Роджерс, 1997, с. 35. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. – М.: Прогресс, Универс, 1994 – 479 с.
29. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии.–М.: Педагогика, 1973 – 416 с.
30. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир –СПб: 2003 – 508 с.
31. Румянцева Т. В.. Психологічне консультування: діагностика стосунків у парі. Навчальний посібник – СПб.: Речь. - 176 с., 2006
32. 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.
33. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика: учебник - М : Издательство Юрайт, 2019. — 574 с.
34. Татенко В.О. Психология в субъектном измерении. – К.: Просвіта, 1996.– 404с.
35. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.
36. Титаренко Т. М. Соціально-психологічна природа особистості: навчальний посібник. К.: Каравела, 2013 – 371 с.
37. Філоненко М.М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря. Монографія: 2015 – 334 с.

38. Франкл В., «Сказать жизни „Да!“». Психолог в концлагере» - М., 2018 – 240 с.

39. Чепелева Н. В. Розуміння та інтерпретація особистісного досвіду в контексті психологічної герменевтики // Актуальні проблеми сучасної української психології: Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ За ред. академіка С.Д. Максименка. - К.: Нора-Друк, 2003. - Вип. 23. -С. 15-24.

40. Швалб Ю. М. Психологические формы фиксации жизненного опыта/Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика/ за ред Н.В. Чепелевої – К: Міненіум, 2005 – с. 14-20

41. Швалб Ю. М. Психологические модели целеполагания – Київ, 1997 – 240 с.