

## ПСИХОЛОГІЯ

УДК 37.013.77:37.011.31

**Світлана ЗАБОЛОЦЬКА,**  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології Дрогобицького державного  
педагогічного університету імені Івана Франка (Україна, Дрогобич)  
[svitlana.zabolotska@ukr.net](mailto:svitlana.zabolotska@ukr.net)

### МОДЕЛЬ-ПРОГРАМА ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

*Професійний розвиток особистості на будь-яких етапах професійного становлення розглядається у безпосередньому зв'язку з її особистісним розвитком. Лише цілісна модель-програма особистісно-професійного саморозвитку майбутнього педагога дасть можливість більш чітко визначити уявлення про процес формування необхідних для успішної майбутньої педагогічної діяльності особистісно-професійних умінь, навичок та якостей (особистісно-професійне становлення).*

**Ключові слова:** професійний розвиток, особистісний розвиток, професіоналізація педагога, кризи професійного становлення, психологічний супровід, психологічна служба педагогічного університету.

*Літ.* 9.

**Svitlana ZABOLOTSKA,**  
Ph.D in Psychological sciences  
Associate professor of psychology department  
Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University  
(Ukraine, Drohobych) [svitlana.zabolotska@ukr.net](mailto:svitlana.zabolotska@ukr.net)

### MODEL-PROGRAM OF PERSONAL AND PROFESSIONAL FUTURE TEACHERS SELF-DEVELOPMENT

*The professional development of a personality on any stage of the professional formation is studied regarding the direct connection with his personal development. Only the integral model-program of the future pedagogue's personal and professional self-development will enable us to define accurately the formation process concept about the personal-professional abilities, skills and qualities required for the future successful pedagogical activity (personal-professional formation).*

**Key words:** professional development, personal development, professionalization of the pedagogue, professional formation crisis, psychological assistance, psychological service of the pedagogical university.

*Ref.* 9.

**Светлана ЗАБОЛОЦКАЯ,**  
кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дрогобычского государственного педагогического университета имени Ивана Франко,  
(Украина, Дрогобыч) [svitlana.zabolotska@ukr.net](mailto:svitlana.zabolotska@ukr.net)

### МОДЕЛЬ-ПРОГРАММА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

*Профессиональное развитие личности на любых этапах профессионального становления рассматривается в непосредственной связи с ее личностным развитием. Только целостная модель-программа личностно-профессионального саморазвития будущего педагога позволит более четко определить представления о процессе формирования необходимых для успешной будущей педагогической деятельности личностно-профессиональных умений, навыков и качеств (личностно-профессиональное становление).*

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, личностное развитие, профессионализация педагога, кризисы профессионального становления, психологическое сопровождение, психологическая служба педагогического университета.

*Лит. 9.*

**Постановка проблеми.** Одним з провідних завдань діяльності психологічної служби педагогічного вузу є підвищення психологічної культури студентів та їх професійного розвитку, тому пріоритетним напрямком роботи повинна стати розробка і впровадження у практику комплексних психолого-педагогічних засобів особистісного і професійного розвитку студентів. Серед таких ефективних засобів визначено психологічний супровід професійного розвитку студентів.

**Аналіз досліджень.** Проблема особистісного розвитку привертала увагу багатьох науковців і набуває широкого опрацювання в роботах Л. С. Виготського, О. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, А. Маслоу, К. Роджерса, Г. А. Цукерман, Т. В. Тихонової, Л. І. Зязюн та ін. Особливого значення ця проблема набуває в контексті педагогічної діяльності та підготовки до неї. Аналіз досліджень К. Абульханової-Славської, М. Боритко, В. Маралова, Б. Фішман та ін. уможливує виділити низку істотних характеристик саморозвитку педагога:

- внутрішній процес самозміни особистості під впливом внутрішніх суперечностей;
- реагування людини на вплив соціального середовища;
- вияв активності, яка визначається здатністю здійснювати особистісні вибори на основі пізнання себе;
- свідомі якісна зміна самого себе (ідентичності) і власної діяльності;
- особливий вид діяльності, цілеспрямованої на підвищення ефективності процесів «самості», необхідних для успішного виконання діяльності [8, 9–18, 71–72].

**Метою статті** є охарактеризувати діяльність психологічної служби, що сприятиме саморозвиткові особистості учня, вихованця, студента і, одночасно, захисту психічного здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Особистісний розвиток є невіддільним від професійного – в основі кожного лежить принцип саморозвитку, що детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, що призводить до вищої форми життєдіяльності – творчої самореалізації [9, 22]. Як зазначає Е. Ф. Зеєр, у межах часового підходу професійне становлення практично повністю співпадає з онтогенезом людини, якщо розглядати онтогенезу як життя індивіда з дня народження до старості. Отже, є всі підстави вважати професійне становлення процесом, який пронизує все життя людини [1, 251].

В цілому під професійним розвитком сьогодні розуміють процес соціалізації, що відбувається в онтогенезі людини, спрямований на привласнення нею різноманітних аспектів світу праці – професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань, умінь та навичок. Провідною детермінантою, що структурує професійний розвиток, виступає притаманний певній культурі суспільний розподіл праці [7].

Детермінація професійного розвитку особистості різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально-психологічні теорії вважають професійний розвиток результатом соціальної селекції і передуючого вибору професії впродовж соціалізації, при цьому велике значення надається випадковості. Психодинамічні теорії як детермінанти професійного розвитку людини розглядають інстинктивні спонуки і емоційно забарвлений досвід, отриманий в ранньому дитинстві. Важливу роль грає реальна ситуація в світі професій, яку спостерігає особистість в дитинстві і ранній юності (Е. Бордин, У. Мозер). Подібні настанови стосовно ранньої фіксації потреб проявляються в теорії професійного розвитку Е. Роу. Представники психології розвитку чинниками професійного становлення вважають попередню (до вибору професії) освіту і психічний розвиток дитини [6, 158–163].

Найбільш популярну серед західних психологів концепцію професійного розвитку запропоновано Д. Сьюпером, в якій розглядаються стадії і етапи професійного розвитку особистості в процесі онтогенезу. Вчений пропонує систематизацію власного підходу у таких положеннях:

1. Люди характеризуються їх здібностями, інтересами і властивостями особистості.
2. На цій основі кожна людина підходить під певні професії, а професія до ряду індивідів.
3. Залежно від часу і досвіду змінюються як обставини, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що обумовлює великий професійний вибір.
4. Професійний розвиток має ряд послідовних стадій і фаз.
5. Особливості цього розвитку визначаються соціально-економічним рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями і т. ін.
6. На різних стадіях розвитком можна керувати, з одного боку сприяючи формуванню в індивіда інтересів і здібностей, а з іншого підтримуючи індивіда в його прагненні «спробувати» реального життя і в розвитку Я- концепції.
7. Професійний розвиток полягає, по суті, в розвитку і реалізації Я-концепції.
8. Взаємодія Я-концепції і реальності відбувається у програванні і виконанні професійних ролей.

Погляди Д. Сьюпера отримали назву *теорії Я-концепції*. Сутність цієї теорії така: люди прагнуть обрати професію, що відповідає уявленням, які склалися у них про себе. Затверджуючи себе в професії, що відповідає їхній Я-концепції, вони набувають самоактуалізації. Іншими словами, вони роблять те, що, як їм здається, може принести найбільше задоволення і максимально сприяти особистісному зростанню. Задоволеність роботою, за Д. Сьюпером, залежить від того, якою мірою індивід знаходить адекватні можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів, властивостей особистості в професійних ситуаціях, що значною мірою визначається можливістю грати ту роль, яка здавалася відповідною на стадії професійного розвитку [6, 158–163].

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини (35 – 40 років). Протягом цього часу міняються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності, перебудова структури особистості. Тому виникає необхідність розділення даного процесу на періоди або стадії. У зв'язку з цим встає питання про критерії виділення стадій у безперервному процесі професійного становлення.

За кордоном широке визнання отримала періодизація Дж. Сьюпера, що виділив п'ять основних етапів професійної зрілості:

- 1) зростання – розвиток інтересів, здібностей (0 – 14 років);

- 2) дослідження – апробація своїх сил (14 – 25 років);
- 3) утвердження – професійна освіта і зміцнення своїх позицій в суспільстві (25 – 44 року);
- 4) підтримка – створення стійкого професійного положення (45 – 64 роки);
- 5) спад – зменшення професійної активності.

Г. Хейвігерст пропонує власне бачення етапів професійного шляху. Його цікавлять не стільки потреби і здібності індивідуума, скільки набуття настанов і трудових навичок, які дозволяють людям стати повноцінними працівниками:

1. *Ідентифікація з працівником (від 5 до 10 років)*. Діти ідентифікуються зі своїми працюючими батьками і матерями, і намір працювати в майбутньому стає частиною їхньої Я-концепції.

2. *Придбання провідних трудових навичок і формування працьовитості (від 10 до 15 років)*. Школярі вчаться організувати свій час і зусилля для виконання різних завдань, наприклад домашніх завдань або роботи у будинку. Вони також починають за певних обставин слідувати принципу: спочатку робота, а потім гра.

3. *Придбання конкретної професійної ідентичності (від 15 до 25 років)*. Людина обирає професію і починає себе до неї готувати. Вона набуває певного трудового досвіду, що допомагає зробити вибір і почати кар'єру.

4. *Становлення професіонала (від 25 до 40 років)*. Дорослі удосконалюють свою професійну майстерність в межах можливостей, які надаються роботою, і починають просуватися вгору службовими сходами.

5. *Робота на користь суспільства (від 40 до 70 років)*. Працівники досягають піку своєї професійної кар'єри. Вони починають замислюватися про ту цивільну і соціальну відповідальність, з якою пов'язана їх праця, і знаходять час для виконання своїх зобов'язань перед суспільством.

6. *Роздуми про продуктивний період професійної діяльності (після 70 років)*. Вийшовши у відставку або на пенсію, люди передивляються пройдений шлях, згадують про свої професійні досягнення [4].

Т. В. Кудрявцев, один з перших вітчизняних психологів, що глибоко досліджували проблему професійного становлення особистості, як критерії виділення стадій обрання відношення особистості до професії і рівень виконання діяльності. Він виділив чотири стадії:

- 1) виникнення і формування професійних намірів;
- 2) професійне навчання і підготовку до професійної діяльності;
- 3) входження в професію, активне її освоєння і знаходження себе у виробничому колективі;
- 4) повну реалізацію в професійній праці [5].

Е. А. Клімовим обґрунтовано наступну професійно орієнтовану періодизацію:

1) стадія оптації (12 – 17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху;

2) стадія професійної підготовки (15 – 23 року) – оволодіння знаннями, уміннями і навиками майбутньої професійної діяльності;

3) стадія розвитку професіонала (від 16 – 23 років до пенсійного віку) – входження в систему міжособових відносин в професійних общностях і подальшому розвитку суб'єкта діяльності. У пізнішій періодизації життєвого шляху професіонала Е. А. Клімов пропонує докладніше угруповання фаз:

- оптація (12 – 17 років) – період вибору професії і навчального закладу;

- професійна підготовка – стадія адепта (15 – 23 роки) – оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками;
- адаптація (16 – 18 років) – входження в професію і звикання до неї;
- фаза інтерналу (18 – 23 року) – набуття професійного досвіду;
- майстерність (23 – 35 років) – кваліфіковане виконання трудової діяльності;
- фаза авторитету (35 – 55 років) – досягнення професіоналом високої кваліфікації;
- наставництво (55 – 60 років) – передача професіоналом свого досвіду [3].

Професійний розвиток особистості розглядається як процес, що триває протягом усього життя людини і зазнає якісних змін, що зумовлено дією сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів. Найважливішими чинниками професійного розвитку особистості виступають впливи середовища (зокрема, цілеспрямовані) і власна активність (насамперед, свідомо) самого суб'єкта професійного розвитку.

Для юнацького віку характерним є переживання криз професійного становлення, що супроводжують перехід від однієї стадії до іншої і логічно обумовлені процесом професіоналізації особистості (Е. Ф. Зеєр): криза навчально-професійної орієнтації (14 – 17); криза вибору професії (16 – 18); криза професійних експектацій (18 – 20) [1].

Розглянемо їх з позицій провідних детермінант та способів подолання.

1) Криза навчально-професійної орієнтації. Чинники, що детермінують кризу: формування професійних намірів, їх реалізація; становлення «Я-концепції», її корекція; випадкові доленосні моменти життя. Способи подолання: вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки.

2) Вибору професії. Детермінанти: незадоволеність професійною освітою, зміна соціально-економічних умов життя; перебудова провідної діяльності. Способи подолання: зміна мотивів навчально-професійної діяльності, корекція вибору професії.

3) Професійних експектацій. Детермінанти: труднощі професійної адаптації; неспівпадання професійних очікувань і реальної дійсності. Способи подолання: активізація професійних зусиль, коригування мотивів праці, звільнення, зміна спеціальності [2, 60].

Продуктивний психологічний супровід професійної освіти можливий за умови функціонування психологічної служби у відповідному навчальному закладі. Найбільш розвиненою формою психологічного супроводу сьогодні є психологічна служба.

Основною *метою* діяльності психологічної служби є: соціально-психологічне забезпечення процесу реформування освіти на всіх її рівнях; підвищення ефективності навчально-виховної діяльності закладів освіти; професійне сприяння саморозвиткові особистості учня, вихованця, студента і, одночасно, захист психічного здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу шляхом здійснення психологічної експертизи і діагностики, соціально-психологічної корекції, профілактики, соціальної реабілітації, психологічної просвіти всіх учасників навчально-виховного процесу. Супровід в контексті психологічної служби розглядається як свідомо спроба допомоги учням у придбанні знань і навичок, розвитку настанов, самосвідомості. У процесі супроводу виділяється три взаємопов'язані компоненти: вивчення особистості учня; створення соціально-психологічних умов для розвитку особистості; безпосередня психологічна допомога.

**Висновки.** Цілісна модель-програма особистісно-професійного саморозвитку майбутнього педагога дасть можливість більш чітко визначити уявлення про предмет дослідження, конкретизувати цілі, завдання і напрями особистісно-професійного розвитку майбутнього педагога, виявити умови і механізми педагогічного впливу на процес

Заволоцька С. Модель-програма особистісно-професійного саморозвитку...  
формування необхідних для успішної майбутньої педагогічної діяльності особистісно-професійних умінь, навичок та якостей (особистісно-професійне становлення).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для ст. вузов / Э. Ф. Зеер. – 3-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
2. Иванцова Н. Б. Развитие профессиональной направленности личности : навч. посіб. для ст. вищ. навч. закл / Н. Б. Иванцова. – Миколаїв : Іліон, 2007. – 164 с.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособ. для ст. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : Изд. центр «Академия», 2005. – 304 с.
4. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб. : Питер, 2005. – 940 с.
5. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального обучения и воспитания / Т. В. Кудрявцев. – М. : МЭИ, 1985. – 108 с.
6. Михайлов И. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Сьюпера / И. Михайлов // Вopr. психологии. – 1975. – № 5. – С. 158–163.
7. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
8. Савчин М. В. Теоретико-методологічні засади створення та реалізації програми особистісно-професійного розвитку майбутнього педагога / В. М. Савчин. – Особистісно-професійний розвиток майбутнього педагога : монографія / [за ред. проф. М. В. Савчина]. – Дрогобич : ВВДДПУ ім. І. Франка, 2014. – С. 9–18, 71–72.
9. Суховершина Ю. В. Психологическое сопровождение личностно-профессионального развития студента службой практической психологии вуза : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ю. В. Суховершина. – Курск, 2006. – 155 с.

#### REFERENCES

1. Zeer E. F. Psikhologiya professiy : ucheb. posob. dlya st. vuzov / E. F. Zeer. – 3-e izd., pererab., dop. – M. : Akademicheskij Proekt; Fond «Mir», 2005. – 336 s.
2. Ivantsova N. B. Rozvytok profesiinoy spriamovannosti osobystosti : navch. posib. dlia st. vyssh. navch. zakl / N. B. Ivantsova. – Mykolaiv : Ilion, 2007. – 164 s.
3. Klymov E. A. Psykholohiya professyonalnoho samoopredeleniya : ucheb. posob. dlia st. vyssh. ped. ucheb. zavedenyi / E. A. Klymov. – M. : Yzd. tsentr «Akademyia», 2005. – 304 s.
4. Kraih H. Psykholohiya razvytyia / H. Kraih, D. Bokum. – SPb. : Pyter, 2005. – 940 s.
5. Kudriavtsev T. V. Psykholohiya professyonalnoho obuchenya y vospytanyia / T. V. Kudriavtsev. – M. : MЭУ, 1985. – 108 s.
6. Mykhailov Y. Problema professyonalnoi zrelosti v trudakh D. Siupera / Y. Mykhailov // Vopr. psikhologyy. – 1975. – № 5. – S. 158–163.
7. Psykholohichna entsyklopediia / [avt.-uporiad. O. M. Stepanov]. – K. : Akademvydav, 2006. – 424 s.
8. Savchyn M. V. Teoretyko-metodolohichni zasady stvorennia ta realizatsii prohramy osobystisno-profesiinoho rozvytku maibutnoho pedahoha / V. M. Savchyn. – Osobystisno-profesiinyi rozvytok maibutnoho pedahoha : monohrafiia / [za red. prof. M. V. Savchyna]. – Drohobych : VVDDPU im. I. Franka, 2014. – S. 9–18, 71–72.
9. Sukhovershyna Yu. V. Psykholohycheskoe soprovozhdenye lychnostno-professyonalnoho razvytyia studenta sluzhboi praktycheskoi psikhologyy vuza : dys. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.07 / Yu. V. Sukhovershyna. – Kursk, 2006. – 155 s.

*Статтю подано до редакції 12.02.2016 р.*