

**Психолого-педагогічні умови, методолого-теоретичні засади  
безперервності процесу професійного становлення та розвитку  
професіоналізму**

1. Сутність та етапи професійного становлення
2. Складові та чинники професійного становлення
3. Поняття професіоналізму

**1. Сутність та етапи професійного становлення**

Професійна діяльність є безупинним процесом *становлення особистості фахівця*, пов'язаного з вибором, підготовкою до виконання і виконанням дорослою людиною професійної діяльності (Е.Ф. Зеєр). Діяльність фахівця залежить не лише від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації, але й від позиції особистості. Від цього залежать її щастя, самопочуття, задоволеність життям, фізичне і психічне здоров'я багато в чому визначаються задоволеністю змістом професійної діяльності, ставленням до неї, рівнем професійних досягнень. Можна сказати, що для більшості педагогів основою розвитку їх особистості стає професійна діяльність [3, с. 30]. 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**", яке розглядається як *цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця*, який починається з моменту 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 (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням 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* фахівця [1, с. 8 – 9]. Під професійним становленням фахівця розуміють процес прогресивної зміни його особистості внаслідок **соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самоудосконалення і самоздійснення**. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу у професійному самозбереженні [3, с. 29, 58]. Професійне

становлення – це формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих та професійно важливих якостей і їх інтеграція, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності до індивідуально-психологічних особливостей людини [3, с. 30]. У більшості авторів поняття "професійний розвиток" вживається в якості синонімічного до поняття "професійне становлення". Поняття "професійне становлення" є ширшим за "професійний розвиток", який можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця (Кокун О.М.). Професійний розвиток вважається досить складним процесом, що має циклічний характер (Е.Ф. Зеєр). 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 висхідну (прогресивну) й низхідну (регресивну) стадії професійного розвитку [7, с. 249]. За Є.О. Климовим [5] основними стадіями розвитку людини як суб'єкта праці (якщо брати з початку опанування професії) є такі:

1. **"Оптанта"** – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії (людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення називається "оптантом"; у ситуації "оптанта" цілком може виявитися і доросла людина, наприклад, безробітний).

2. **"Адепт"** – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. **"Адаптант"** – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2 - 3 років).

4. **"Інтернал"** – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. **"Майстер"** – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: "кращий" серед "гарних").

6. **"Авторитет"** – стадія, яка означає, що працівник став "кращим серед майстрів".

7. **"Наставник"** – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і Вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі. В.О. Орел [7, с. 255] виділив чотири етапи у формуванні професійних здібностей у процесі оволодіння професією:

1. **Входження в діяльність** – учень освоює діяльність по інструкції, не маючи власного досвіду; система професійних здібностей ще не сформована, провідною професійно-важливою якістю (ПВЯ) є довго- строкова пам'ять і ряд спеціальних ПВЯ, число яких дуже обмежене.

2. **Первинна професіоналізація** – по мірі надбання індивідуального досвіду відбувається розвиток провідних ПВЯ першого етапу; при цьому зростає роль тих професійних якостей, які відповідають за прийом інформації (їхній розвиток відбувається на базі ПВЯ першого етапу).

3. **Стабілізація** – професійні здібності, що відповідають за прийом і переробку інформації, виступають на перший план, 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.

За А.К. Марковою, можна виділити такі рівні професіоналізму: 1) **до професіоналізм** (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала); 2) **професіоналізм** (людина – професіонал, тобто стабільно працює і виконує усе, що від неї вимагається); 3) **суперпрофесіоналізм** (творчість, особистісний розвиток, вершина професійних досягнень); 4) **непрофесіоналізм**, псевдопрофесіоналізм (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато "браку" у роботі, або сама деградує як особистість); 5) **післяпрофесіоналізм** (людина може виявитися "професіоналом у минулому", "екс-професіоналом", а може – наставником для інших фахівців) [6].

В.А. Гупаловська запропонувала таку поетапну структуру професійної самореалізації: 1-й етап – професійне самовизначення: а) вибір професії; б) професійна освіта; 2-й етап – професійний розвиток: в) професійна адаптація; г) апробація теоретичних знань у практичній діяльності; д) професійне самовдосконалення, підвищення кваліфікації; 3-й етап – професійне становлення: е) підвищення рівня професіоналізму; ж) набуття професійного авторитету; з) досягнення активності, самостійності, творчого підходу у професійній діяльності [2].

Останнім часом, у зарубіжній психології розповсюдження набула концепція поліваріантної кар'єри. Її основними положеннями є такі:

- професійна біографія кожного працівника визнається унікальною;
- динаміку професійного розвитку визначають **кар'єрні цикли**, кожний з яких складається із міні-стадій професійного становлення;
- перехід від однієї стадії до іншої супроводжується короткими, але **інтенсивними періодами навчання (підвищення кваліфікації)**;
- професійна успішність забезпечується рівнем розвитку **метавмінь**, так званих **компетенцій** [4], [8].

#### Літературні джерела:

1. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2004. – 19 с.

2. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 25 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учебн. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК". – 1996. – 400 с.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
7. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова – М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.
8. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.

## 2. Складові та чинники професійного становлення

Аналіз відповідної літератури показує, що трактування складових професійного становлення у різних дослідників має певні відмінності, хоча й суттєвих протиріч при цьому також не спостерігається. Основними складовими професійних досягнень можна вважати:

- освіченість;
- системність і аналітичність мислення (уміння прогнозувати розвиток ситуації і передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно й реалістично одночасно);
- комунікативні уміння й навички ефективної міжособистісної взаємодії; • високий рівень саморегуляції (уміння керувати своїм станом, стійкість до стресів);
- ділова спрямованість (активність, наполегливість і цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння розв'язувати нестандартні проблеми й задачі, прагнення до постійного підвищення професіоналізму);
- ясна Я-концепція, реалістичне сприйняття своїх здібностей і можливостей, адекватна та висока самоповага [1, с. 58].

Критерії професійної самореалізації особистості (стосовно жінок): 1) відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу; 2) досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій; 3) відчуття себе суб'єктом власної життєдіяльності, що можна розуміти як вміння приймати самостійні рішення і діяти згідно з ними, нести за них відповідальність – автономність; 4) відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоставлення, самоповага, креативність [2, с. 12].

Здійснений Е.Ф. Зеером [3, с. 152 - 156] аналіз дає можливість виділити чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця: 1. **Спрямованість особистості**, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Компонентами професійної спрямованості є: • мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали);

• ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); • професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); • соціально-професійний статус. На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості. 2. **Професійна компетентність** – сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності. Її основні компоненти: • соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки); • спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом); • персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці); • аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій); • екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів).

3. **Професійно важливі якості** – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність і ін.) діяльності. Вони багатofункціональні і разом з тим кожна професія має свій ансамбль цих якостей.

4. **Професійно значимі психофізіологічні властивості** (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається вже в ході освоєння діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, здобувають самостійне значення.

В.О. Толочек [9, с. 238], надає професійно важливим якостям (ПВЯ) більш широкого розуміння, зазначаючи, що до них традиційно відносять широкий спектр різних якостей – від природних задатків до професійних знань, одержуваних у процесі професійного навчання і самопідготовки; зокрема, особистісні особливості (мотивація, спрямованість, значеннєва сфера, характер), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості ВНД), особливості психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, уява), а у відношенні певних видів діяльності – навіть анатомо-морфологічні характеристики людини. Сутність процесу формування підсистеми ПВЯ полягає у функціональному поєднанні окремих ПВЯ, що починають виявляти себе у режимі взаємоспівдії стосовно досягнення цілей діяльності [6, с. 191 - 192]. Розглянуті вище складові професійного становлення, на нашу думку, значною мірою поєднуються у такому понятті як професійна придатність.

**Професійна придатність** – це міра відповідності якостей людини актуальним вимогам діяльності, а також її здатність виконувати відповідні трудові функції у даний час [9, с. 235]. Під придатністю мається на увазі не тільки факт певної підготовленості, навченості, але і природна здатність людини швидко і суб'єктивно легко опанувати професію й успішно справлятися із широким колом професійних завдань при мінімальних психофізіологічних витратах. Інший можливий варіант – людина може стати потенційно успішним працівником, але лише за умови значних витрат сил, засобів і часу на її професійну підготовку. Нарешті, працівник може тимчасово втратити деякі важливі якості суб'єкта праці внаслідок тих чи інших причин [9, с. 235].

Завдання визначення рівня професійної придатності має два шляхи розв'язання, що базуються на основі різних підходів: "за максимумом" та "за мінімумом". Для реалізації першого підходу необхідним є виявлення осіб з високим рівнем розвитку ПВЯ, тобто відбір за найбільш відповідними якостями, що не враховує потенціал розвитку, який існує в осіб із зниженими (але в межах фахових вимог) показниками. Другий підхід, "за мінімумом", полягає у визначенні ознак професійної непридатності та, на цій основі, – у виявленні кола осіб, що є прогностично неперспективними у плані професійної успішності. Це дає можливість вчасно переорієнтувати їх на інший фах, що більше відповідає їх особистісним якостям [7, с. 8].

Виділяють три провідних **критерії професіоналізації**:

1. **Професійна продуктивність** – характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності даного процесу соціально-професійним вимогам; оцінюється на основі показників продуктивності, якості та надійності, що мають свою специфіку у залежності від того, яке завдання вирішується.

2. **Професійна ідентичність** – характеризує рівень значущості для суб'єкта професії та професіоналізації в цілому (свідчить про ступінь прийняття суб'єктом професії та професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб й самореалізації; про ступінь прийняття себе як професіонала; про ступінь прийняття системи цінностей, відповідних професійній спільноті).

3. **Професійна зрілість** – сформованість особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей і потреб [5].

За А.К. Марковою, на становлення професіонала впливають такі суперечливі (амбівалентні) тенденції: 1) протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії; 2) протиставлення результатів і процесу праці (наприклад, невідповідність результату праці і його "психологічної ціни"); 3) невідповідність предметних, соціальних еталонів та норм праці індивідуальним нормам і критеріям; 4) неузгодженість становлення різних *видів компетентності* (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної); наприклад, професійна компетентність може в когось сильно випереджати соціальну; 5) неузгодженість темпів розвитку мотиваційної й

операціональної сфери професійної діяльності; 6) різна роль і ступінь виразності процесів розвитку і компенсації в різних людей, а також в однієї людини на різних етапах розвитку; 7) нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності; 8) протиставлення у свідомості людини прагнення до вузької спеціалізації і потреби довідатися щось про суміжні професії, бути "універсалом"; 9) розбіжність проявів психічних якостей у тієї самої людини у професійній і в непрофесійній сферах; 10) неузгодженість "ціннісного відношення до себе в праці і до праці в собі" (наприклад, "любити мистецтво в собі, чи себе в мистецтві"); 11) розбіжність між конкурентністю, що підсилюється на ринку праці, безробіттям і вмінням частини людей робити самостійні вибори в професійній сфері, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе як професіонала (мається на увазі те, що "професійна кваліфікація людини – це її приватна власність і її треба вміти запропонувати на ринку праці"); 12) некваліфіковане використання способів професійної діяльності деякими фахівцями й установами, що йде в розріз із запитамі суспільства і призводить до випуску продукції низької якості [4, с. 259 - 262]. Одним із провідних чинників досягнення вершин професійної майстерності вважається самоактуалізація, заснована на реалізації свого особистісно-професійного потенціалу. Особистості, що самоактуалізуються, не тільки вирізняються високими потенційними можливостями, але й вміють поповнювати свій потенціал та володіють усвідомленими чи неусвідомленими техніками його актуалізації [8, с. 45].

#### **Літературні джерела:**

1. 3. Акмеологія з основами психології кар'єри: Навч.-метод. посібн. / О.М. Гавалешко (уклад.). – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
2. (30. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 25 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
5. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 360 – 384.
6. Психология труда: Учеб. для вузов / Под ред. А.В. Карпова – М. Владос-пересс, 2005. – 352 с.
7. Сургунд Н.А. Психодіагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2004. – 22 с.
8. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
9. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

### **3. Поняття професіоналізму**

Важливим для розуміння змісту професійного становлення фахівця є поняття *професіоналізму*.

**Професіоналізм** – це інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю і високим рівнем професійної самоактуалізації [8, с. 24].

**Види:** 1) "нормативний професіоналізм" є сукупністю особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці; 2) "реальний професіоналізм" відображає факт володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою особистості [5, с. 31].

**Основні підстави професіоналізму:** 1) творчий підхід до справи; 2) органічне переплетіння, єдність процесів професійної діяльності та життя; 3) високий рівень розвитку ціннісно-сислової сфери [1].

Чотири взаємозалежні підсистеми: професіоналізм особистості, професіоналізм діяльності, нормативність діяльності і поведінки та продуктивність Я-концепції [2, с. 170].

**Професіоналізм діяльності** – це якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і умінь, у тім числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю.

**Професіоналізм особистості** являє собою якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих і індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу і ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця.

**Нормативність діяльності і поведінки** є якісною характеристикою суб'єкта праці, що відображає високий рівень моральної регуляції професійної діяльності та поведінки і включає: знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральні норми; позитивне ставлення до професійної діяльності, прагнення до самореалізації і досягнень, моральні і професійні установки й інтереси; володіння способами і прийомами, необхідними для розуміння змісту моральних норм і розпоряджень; позитивне ставлення до осіб, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними; здатність до морального співпереживання, здатність відчувати задоволення від роботи; ініціативність; моральну самооцінку своєї підготовки, результатів діяльності і відносин.

**Продуктивна Я-концепція** – це якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає стійку усвідомлену і пережиту як неповторну систему уявлень суб'єкта праці про самого себе, на основі чого він будує свої відносини і взаємодії. Адекватні уявлення дозволяють сформулювати реалістичні особистісно-професійні стандарти, програми розвитку і саморозвитку, вибудувати гармонічну і продуктивну систему професійних взаємодій і відносин [2, с. 170].



Виходячи із вищенаведеного, А.О. Деркач визначає професіонала як суб'єкта професійної діяльності, що володіє високими показниками професіоналізму особистості і діяльності, має високий професійний і соціальний статус, систему особистісної і діяльнісної нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлену на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення, що мають соціально-позитивне значення [2, с. 172]. Суміжним із професіоналізмом є **поняття компетентності** – сукупність знань, поінформованості, авторитету в якій-небудь області [9, с. 277]. Структура і зміст професійної компетентності визначаються специфікою праці. Виділяють такі **види професійної компетентності**:

- **спеціальна компетентність** – високий рівень володіння професійною діяльністю, здатність проектувати свій професійний розвиток;
- **соціальна компетентність** – володіння прийомами професійного спілкування, співробітництва, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність, відповідальність за результати своєї праці;
- **особистісна компетентність** – володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійній деформації особистості;
- **індивідуальна компетентність** – володіння прийомами самореалізації і розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю (без перевантажень, хронічної втоми, вікового зниження продуктивності) [5, с. 34 - 35].

У професіях типу "людина-людина" особливого значення набуває підсистема **психологічної компетентності**, що забезпечує ефективну взаємодію суб'єкт-суб'єктних відношеннях і являє собою систему знань про людину як індивіда, суб'єкта, особистості й індивідуальності, включеної в міжособистісну взаємодію, що забезпечує її ефективність [9, с. 277]. До підсистем **психологічної компетентності**:

- 1) **соціально-перцептивна** (знання людей як внаслідок спостережливості і проникливості);
- 2) **соціально-психологічна** (знання закономірностей поведінки і діяльності людини, включеної в соціальну групу);
- 3) **аутопсихологічна** (самопізнання, самооцінка, самоконтроль емоцій, станів, працездатності, поведінки, а також самоефективність);
- 4) **комунікативна** (знання стратегій і методів ефективного спілкування);
- 5) **психолого-педагогічна** (знання методів здійснення впливу) [9];
- 6) рефлексивна, акмеологічна та когнітивна. [2, с. 196].

Ще двома важливими поняттями, пов'язаними із поняттям професіоналізму та близькими до нього, є поняття професійної майстерності та свідомості (самосвідомості).

**Професійна майстерність** розглядається як психічне утворення, яке виявляється у високому рівні розвитку знань, навичок, вмінь, ПВЯ особистості, що забезпечують її успіх у даній професійній діяльності [6].

**Професійна самосвідомість** – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність є головним засобом ствердження почуття власної гідності, особистості що відбулася [7]. Як особлива форма свідомості професійна свідомість змінюється разом із професійним розвитком особистості. Вона формується й розвивається протягом усіх етапів професіогенезу особистості, і у кожний конкретний момент вона характеризує стан цього розвитку. Професійна свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу, і є необхідною для виконання професійних функцій [10].

**Літературні джерела:**

1. Буякас Т.М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов // Вестник Московск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2005. – № 2. – С. 7 – 17.
2. Деркач А. А., Селезнева Е. В. Акмеология в вопросах и ответах: Учебн. пособие. – М.: МПСИ, Воронеж: НПО МОДЭК, 2007. – 248 с.
3. Кокун О.М. Психология професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с. С. 19 – 28.
4. Кокун О.М. Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 65 – 68. Кокун О.М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19 – 21 квітня 2010 р.). – Т. III. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 167 – 171.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: "Знание", 1996. – 308 с.
6. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: Учебное пособие. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 304 с.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – 3-е изд. – М.: Академия, 2005. – 480 с.
8. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
9. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебн. пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
10. Шевченко Н.Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти: Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 32 с.
11. [http://lib.iitta.gov.ua/1651/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD\\_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80\\_12.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/1651/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80_12.pdf)