

**Пророк Н.В.** Професійне самовдосконалення як один із шляхів розвитку психологічної культури. *Vzdelávanie a spoločnosť IV : medzinárodný nekonferenčný zborník*. Prešov : Prešovská univerzita v Prešove, 2019. С. 461–468. URL:

<http://www.pulib.sk/web/pdf/web/viewer.html?file=/web/kniznica/elpub/dokument/Bernatova13/subor/Zbornik.pdf>

## **ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

### **PROFESSIONAL SELF-IMPROVEMENT AS A ONE OF WAYS FOR PSYCHOLOGICAL CULTURE DEVELOPMENT**

**Наталія Пророк**

В статті розглядається психологічна технологія розвитку психологічної культури через самовдосконалення. Показано, що психологічна культура, як інтегральне психологічне утворення з динамічною структурою, найшвидше розвивається в процесі професійної і самоосвітньої діяльності та саморозвитку. Представлена технологія може бути однією із можливих стратегій неперервної освіти практичних психологів. Важливу роль в ній має розвиток базового механізму діяльності самовдосконалення – здатності ставити освітньо-професійні задачі і вирішувати їх через різні форми освітньої діяльності (формальні, неформальні, інформальні). Описано особливості інтерактивних методів, які використовуються в запропонованій технології.

*Ключові слова:* психологічна культура, психологічна технологія, самовдосконалення, освітньо-професійні задачі, інтерактивні методи.

**Prorok Natalia**

At the article is showing the psychological technology of development psychological culture through the self-improvement. Shown that psychological culture is integral psychological formation that have a dynamical structure and have fast development at the professional activity and self-educational process and self-development. Technology what was present can be the one of the potential practical psychology life-long-learning strategy. The important role at this strategy have the development of the basic mechanism of self-improvement – the possibility to set educational and professional tasks and to solve them through the various forms of educational activities (formal, informal, informative). Described the features of interactive methods, which used in proposed technology.

*Key words:* psychological culture, psychological technology, self-improvement, educational and professional tasks, interactive methods.

**Вступ.** Актуальність проблематики, що пов'язана з психологічною культурою, зумовлена не тільки тим, що в сучасному світі вона є важливим психологічним засобом саморегуляції та самодетермінації людини, а й тим, що соціальна потреба в покращенні психологічної підготовки працівників освіти постійно зростає. А психологічна культура (як складова загальної і професійної культури) є важливим чинником успішності професійної діяльності педагогів, психологів, соціальних працівників, їх розвитку як особистості [15; 17; 18]. Адже вона виконує ціннісно-регулятивну, мотивувальну, фасилітивну, розвивальну функції в професійній діяльності, і забезпечує самореалізацію

особистості в житті і професії [13; 16; 11]. Психологічна культура впливає і на *якість взаємодії* особистості із навколишнім світом, на її спрямованість на гармонійні стосунки, на її *екзистенційний вибір*, на її прагнення звиряти свої вчинки із загально визнаними принципами гуманізму та людяності [8; 13; 16]. Все вище сказане підкреслює значущість досліджень цієї інтегративної психологічної якості.

## **Розділ 1: Сучасні наукові уявлення про психологічну культуру працівників освіти**

### **1.1. Структура психологічної культури працівників освіти.**

Розділяючи погляди багатьох науковців на сутність *психологічної культури* (О. О. Бодальова, Н. В. Чепелевої, В. В. Рибалки, О. О. Смирнової, Т. І. Куликової), ми розуміємо її як *інтегративне поєднання* психологічної компетентності, ціннісно-смыслового компоненту (ставлення до людей, світу, власної діяльності), мотиваційної та когнітивної складових та рефлексії. Компетентність ми розглядаємо як поєднання знань, умінь та здатності застосовувати їх в процесі життєдіяльності [18; 1; 5; 15].

Операціоналізація цього поняття в парадигмі діяльнісного саморозвитку дає змогу розкрити *структуру психологічної культури* працівників освіти через такі компоненти (складники): *мотиваційний* (мотиви професійного саморозвитку; специфічна професійна спрямованість на особистість); *ціннісно-смысловий* (наявність гуманістичних цінностей, позитивних особистісних і духовно-моральних установок); *когнітивний* (знання із психології людей; освіченість; специфічні знання, яких потребує актуальна ситуація); *поведінковий (діяльнісний)* компонент; *рефлексія* (самоаналіз, самооцінювання, розуміння і знання себе та інших людей; адекватна самооцінка тощо). Рефлексія, на наш погляд, є інструментальною складовою психологічної культури.

Для розуміння сутності психологічної культури необхідно означити деякі *важливі наукові уявлення* про це психологічне явище:

- так, на думку багатьох вчених, у психологічній культурі працівників освіти нерозривно пов'язані *психолого-педагогічні компетентності і професійно важливі психологічні якості* людини (зокрема: особлива здатність розуміти психіку інших людей; уміння спілкуватися з ними; вміння відчувати настрої дитини, її внутрішній світ; такт, гідність, повага до іншого, відповідальність тощо) [2; 5; 15];

- психологічна культура *сучасних* працівників освіти – це не просто зорієнтованість їхньої професійної діяльності на всебічний розвиток особистості учня, а й підтримка його психологічного здоров'я, психічної рівноваги, створення умов для гармонійного спілкування, запобігання стресогенних ситуацій [13; 17; 11];

- психологічна культура фахівців соціономічних професій є *ядром структури професійно-важливих якостей* цих спеціалістів, адже вона *збільшує ефективність* рішення широкого кола професійних повсякденних завдань працівників освіти. Тобто, психологічну культуру як *інтегральне психологічне* утворення, що формується в діяльності, можна віднести до структур «найбільш адекватного особистісного забезпечення цілей, задач і змісту діяльності», які виникають у процесі пристосування особистості і діяльності [1; 2; 17]. І тому розвиток психологічної культури є одним із аспектів *процесу формування професіоналізму, компетентності, професійної зрілості*. Найбільш інтенсивно цей процес відбувається в самій професійній діяльності, в самоосвітній діяльності і в результаті саморозвитку (зокрема, професійному).

Отже, цілком логічно розглядати психологічну культуру працівників освіти як один із результатів професійного саморозвитку, самовдосконалення, самотворення.

### **1.2. Модель процесу розвитку психологічної культури в професійній діяльності.**

У наукових дослідженнях стверджується, що психологічна культура є динамічною структурою і найбільше розвивається, повторюємо, в процесі професійної і самоосвітньої

діяльності та саморозвитку [15; 10; 8]. У самих загальних рисах *модель процесу розвитку психологічної культури* в професійній діяльності можна описати таким чином: вимоги до спеціаліста, стають все більш високими, професійні завдання ускладнюються; він приймає ці виклики, прагне до якнайкращого рішення професійних проблем, свідомо ставить перед собою мету, *цілеспрямовано працює над собою* (наприклад, з метою власного професійного розвитку), досягає мети; обирає дедалі складніші завдання, продовжує розвивати свої здібності, професійну компетентність, намагається відповідати високим стандартам, шукає можливі шляхи оптимізації діяльності тощо. Фахівець діє. І це дає змогу йому розвивати і проявляти в своїй професійній поведінці ті якості, знання, вміння, компетентності, які відповідають все більшим вимогам та викликам професійної діяльності, інформаційного суспільства і соціально-політичної ситуації. Таким чином, людина вдосконалюється, розвивається і свідомо, знову й знову обирає для себе все більш складні цілі [10].

Діяльність самовдосконалення (яка є аспектом саморозвитку) здійснюється у межах професійної діяльності і стимулює її розвиток: у фахівця виникає мета – не просто виконати професійне завдання, а зробити це якнайкраще. Ґрунтуючись на розробках сучасних психологів (Е.Е. Вахромов, Г.В. Іванченко, І.А.Ідінов, Д.О. Леонтєв, В.О. Лозовий), ми також вважаємо, що самовдосконалення – це універсальна забезпечуюча діяльність, яка уможливує здійснення всіх типів, видів, форм індивідуальної людської діяльності і характеризується цілеспрямованим самозмінюванням власної особистості [4; 6; 12]. Об'єктом професійного самовдосконалення є власна особистість фахівця та зміни в ній; його предметом виступають професійно важливі і соціально значущі властивості особистості (зокрема, моральні); професійні компетенції, професійні знання, навички, вміння [12].

## **Розділ 2: Психологічна технологія розвитку психологічної культури практичного психолога.**

### **2.1. Особливості психологічної технології розвитку психологічної культури.**

Мета розробленої технології – сприяти процесу розвитку психологічної культури у практичного психолога через самовдосконалення (як забезпечуючу діяльність), реалізація цілей якого через освітні наміри передбачає включення суб'єкта в контекст неперервної освіти.

Перш ніж перейти до розгляду особливостей цієї психологічної технології, уточнимо наше розуміння понять «технологія» і «психологічна технологія». Як відомо, термін «технологія» означає певну алгоритмізацію тієї чи іншої діяльності, у результаті якої здійснюється конструювання якогось процесу відповідно до поставленої мети. А поняття «психологічна технологія» чітко і лаконічно описано В.Г. Панком: це система взаємопов'язаних і взаємообумовлених методів, методик та процедур, спрямованих на внесення змін у поведінку, ставлення та соціальні орієнтації особистості, перетворення предмету, досягнення конкретного наперед заданого кінцевого результату; ця система містить психодіагностичні, психокорекційні, прогностичні, психопрофілактичні, формуючі, розвиткові та оцінні складові і спрямована на розв'язання певного типу (кола) психологічних проблем людини [7].

У представленій психологічній технології на перший план виходить розвиток базового механізму (як ми вважаємо) діяльності самовдосконалення – здатності ставити освітньо-професійні задачі і вирішувати їх через різні форми освітньої діяльності (формальні, неформальні, інформальні) [19; 11; 12]. При цьому відбувається трансформація традиційної установки на освіту (як умови підготовки до подальшого життя і професійної кар'єри) в установку на освіту як на сутнісний компонент професійного буття та розвитку: освітня діяльність стає своєрідним способом життя суб'єкта професійно-освітнього простору [20; 19]. Зауважимо, що, на наш погляд, оптимальним (тобто таким до якого

можна прагнути) є так званий «активний» тип професійного розвитку - через професійне самовдосконалення шляхом розширення професійних компетенцій [11; 12].

Психологічна технологія сприяння розвитку психологічної культури (яка позитивно впливає і на професійний розвиток) реалізується через інтерактивні методи: професійне фокус-групове інтерв'ю; тренінг професійного самовдосконалення; майстер-класи.

Теоретичною базою для розробки основних модулів тренінгу професійного самовдосконалення і майстер-класів, для використання проектних технологій були дослідження В.Ю. Большакова, О.Ф. Бондаренко, Н.Ю. Хрящової, Т.С. Яценко, О.В. Сидоренко, Л.О. Петровської, К.Е. Рудестама, Г.В. Старшенбаума, К. Фопеля, Т.В. Ткач, А.Г. Раппопорта, В.І. Федоренко та ін. [3; 9; 14: 21]. При доборі методів і прийомів роботи з практичними психологами враховувалися їх професійні, вікові та індивідуальні особливості.

Підкреслимо: всі модулі мають бути практико-орієнтованими. Зокрема, задачі, за допомогою яких в тренінгах і майстер-класах відпрацьовується професійна майстерність, є професійними (тобто таким, в яких відбивається зміст професійних знань і вмінь, які є необхідними у процесі успішної професійної діяльності) та освіто-професійними.

## **2.2. Специфіка методів, через які реалізується психологічна технологія сприяння розвитку психологічної культури.**

Опишемо особливості проведення *професійних фокус-груп*, які запропоновані в даній психологічній технології [12]. Задачі, які вирішувалися на цих фокус-групах: 1) опис професійних ситуацій, з якими стикається практичний психолог у своїй діяльності (таким чином створюється певний тезаурус типових професійних ситуацій); 2) аналіз актуальних проблем професійної діяльності практичних психологів; 3) виявлення спектру освітніх і професійних задач; 4) визначення фахових компетенції (які слід розширювати або поглиблювати); 5) окреслення вимог до особистості, що детерміновані професійною діяльністю.

На фокус-групах і тренінгах відбувалося також індивідуальне та колективне *проекування* професійно-освітнього простору. Результатом такої роботи були моделі професійного розвитку практичного психолога і проекти професійного самовдосконалення як для професійних колективів, так і для окремих суб'єктів самовдосконалення [19; 20; 14]. В ході обговорення створених проектів формулювалися дослідницькі завдання, спрямовані на глибокий аналіз умов професійного самовдосконалення і індивідуальних бар'єрів для цієї діяльності. Індивідуальні програми професійного самовдосконалення (як особливий вид проектів) включали: 1) проблематизацію професійних ситуацій і власної професійної діяльності; 2) постановку освітньо-професійних задач; 3) планування шляхів реалізації поставлених цілей самовдосконалення, 4) проектування професійно-освітнього простору. Окрім того, на фокус-групах обговорювали професійний еталон практичного психолога і образ «Я-професіонал».

Наступний метод, завдяки якому реалізується психологічна технологія розвитку психологічної культури - *авторський тренінг «Професійного самовдосконалення»*. Він створений для практичних психологів, які перебувають на різних етапах професіогенезу [12].

Основні *цілі* тренінгу: створення умов для розвитку у кожного учасника тренінгу здатності ставити і вирішувати освітньо-професійні задачі в процесі рішення професійних завдань; визначення шляхів професійного самовдосконалення. *Задачами* тренінгу є створення умов для: усвідомлення власних недоліків у процесі виконання професійних завдань; усвідомлення своїх можливостей; проблематизації професійних ситуацій і власної професійної діяльності; постановки освітньо-професійних задач; знаходження

шляхів їх вирішення через «вихід» в освітній простір, через включення в контекст неперервної освіти, в різні форми освітньої діяльності (формальної, неформальної, інформальної) [12].

В тренінгу використано вправи різних авторів, які було модифіковано відповідно цілей цього тренінгу [3; 9; 14: 21]. Окремі компоненти тренінгу в різних групах модифікуються відповідно запитів учасників цих груп.

Основними засобами тренінгу виступають *освітньо-професійні задачі*, які, зокрема, «впливають» із професійної ситуації. Наприклад: професійна ситуація консультування реального клієнта (професійна задача – психологічна діагностика); професійне завдання «Випадок з Сергієм» (за О.Ф. Бондаренком), яке імітує професійну ситуацію індивідуального консультування; рольова гра по проведенню консультування по тим професійним випадкам, які були запропоновані на фокус-групі; обговорення цієї гри в групі тощо. Після виконання цих задач обов'язковим є аналіз роботи психолога його колегами по групі [12].

Задачі тренінгу вирішуються, в тому числі через: *розвиток рефлексії* («Що я роблю?» - аналіз власних дій; оцінка якості власної роботи; знаходження недоліків при виконанні професійних завдань; аналіз шляхів вдосконалення власної професійної компетенції тощо); *проекування* власного професійного шляху (професійного майбутнього); *осмислення шляхів професійного самовдосконалення*; вдосконалення *комунікативних вмінь*. Своєрідний психотехнічний ефект мали авторський опитувальник «Професійне самовдосконалення» і глибинне інтерв'ю, які актуалізували у досліджуваних психологічний потенціал, сприяли формуванню рефлексивних установок щодо психічної реальності, підвищенню чутливості до психологічних феноменів (переживань, відтінків смислів, ціннісних орієнтацій тощо) [12]. Все це свідчило про те, що участь в тренінгах і майстер-класах для фахівців була особистісно значущою.

Всі професійні ситуації будувалися так, щоб учасники тренінгу спрямовували свій рефлексивний аналіз на усвідомлення якості власного виконання професійного завдання, на усвідомлення слабких сторін своєї професійної тактики і на розуміння необхідності покращити свої професійні компетенції через *прийняття «вбудованої» в цю професійну діяльність освітньо-професійної задачі* [11; 12]. Робота в тренінгових групах спрямовувалася, таким чином, на осмислення свого професійного розвитку (а отже і розвитку власної психологічної культури) за допомогою самовдосконалення. Логіку такого професійного просування можна представити в такому вигляді: невдоволеність якістю виконання професійного завдання; потреба в самозмінюванні; усвідомлення і переосмислення свого професійного досвіду та індивідуального стилю діяльності; проблематизація власної професійної діяльності. Все це «виводить» на розуміння причин невисокої якості виконання професійних завдань і на постановку конкретних освітньо-професійних задач та їх вирішення.

До переваг тренінгової форми навчання, про які в психологічній літературі вже сказано багато, додамо такі позитивні моменти: впливи групи призводять до збільшення мотивації до самопізнання; в тренінгу відбувається інтенсивне усвідомлення власних мотивів, можливостей, професійних інтересів, цінностей; на тренінгу створюються умови для створення проектів професійного і особистісного майбутнього, а отже умови для цілеутворення; на тренінгу відбувається вплив Майстра (як професійного зразку) на учасників групи та ін..

Звернімо увагу: якщо традиційне навчання орієнтоване переважно на правильну відповідь і є формою трансляції інформації та засвоєння знань, то тренінг, як метод активного навчання, більш спрямований на формування *нових моделей поведінки*, на розвиток знань, умінь, навичок і соціальних установок. Адже під час тренінгу особистість має змогу переглянути власні цінності та пріоритети, скоригувати, вдосконалити, розвинути певні свої властивості, обрати для себе такі форми поведінки, які відповідають саме її життєвій ситуації та індивідуальності [3; 9; 14]. Важлива особливість тренінгу: кожному

учаснику стає доступним не тільки досвід і знання тренера, але й досвід і знання інших учасників. Отже, уявлення людини про проблему і шляхи виходу з неї значно розширюються і поглиблюються. Часто вже сама присутність у групі може підказати спосіб вирішення проблеми.

Обов'язковою умовою тренінгу «Професійного самовдосконалення» є наявність серед учасників компетентних фахівців, професійна робота яких є зразком для інших. Тобто, ці фахівці виконували в тренінгу роль «Майстра» (професійного зразку), хоча на цьому увага учасників не акцентувалася.

Наступний інтерактивний метод, який запропоновано в авторській технології розвитку психологічної культури – *майстер-клас*. Мета майстер-класу: отримання професійного досвіду і зворотного зв'язку; закріплення, переосмислення, відпрацювання професійних знань та вмінь; розвиток базового механізму діяльності самовдосконалення – *здатності ставити освітньо-професійні задачі і вирішувати їх*; формування більш ефективних підходів до рішення професійних проблем, більш успішних моделей професійної поведінки.

Основні завдання ведучого майстер-клас (Майстра): модерація, демонстрація власних способів вирішення професійних ситуацій, супервізія. На майстер-класах демонструються моделі рішення професійних ситуацій, на основі яких кожний його учасник може вибудувати і свою професійну тактику рішення професійних задач. В процесі тренінгу і майстер-класів психологи вчаться застосовувати на практиці сучасні технічні засоби, психологічні технології, нові підходи до різних категорій клієнтів [12].

Але творчість Майстра допомагає також зрозуміти сутність професії, мотиви дійсного професіонала, особливості відносин партнерства і співробітництва психолога та клієнтом. Як підкреслює Л.А. Петровська, у випадку встановлення ідентичності по певним ознакам (в нашому випадку мова іде про професійну ідентичність) людина може використовувати іншого в якості певної моделі самого себе, моделі, яка є дуже зручною для аналізу і спостереження в силу її зовнішньої заданості, об'єктивованості і експліцируемості [9, 20]. Як показало наше дослідження, особистість Майстра (як реально присутнього зразку) мала великий вплив на практичних психологів не тільки через зразки своєї професійної поведінки, а й через передачу особистісних смислів, мотивів і цінностей [12].

Але на майстер-класах і тренінгах (як ми вже говорили) здійснюється безпосередній особистісний вплив на практичних психологів не тільки з боку ведучого, а й з боку колег. Групування декількох людей навколо певної проблеми посилює взаємовплив, взаємне стимулювання, змагання, збільшує бажання бути кращим за своїх колег. Не забуваймо, що конкуренція – це рушійна сила формування високопрофесійної особистості. Крім того, засвоєння цінностей великих соціальних груп, як відомо, опосередковується цінностями референтних для індивіда малих груп. А цінності є могутніми соціальними регуляторами індивідуальної поведінки, які укорінені в структурі особистості.

Варто нагадати і про ще один важливий психологічний механізм, який актуалізується на тренінгах і майстер-класах: норми поведінки (в тому числі, і професійної), ідеали, обов'язки, цінності при інтерактивних методах навчання стають предметом *стійких емоційних відношень (переживань)*, і, таким чином, перетворюються в *реальні мотиви діяльності* практичного психолога [14; 1; 12].

Отже, в тренінгах і майстер-класах досягається «сплав» багатьох психологічних механізмів впливу (передається із «рук в руки» майстерність, відношення до своєї роботи, навички і знання, мотиви професійної поведінки, професійні цінності), що значно підвищує їх ефективність у порівнянні з традиційними лекційними формами навчання.

В розробленій психологічній технології майстер-класи пропонуються проводити в два етапи. На першому етапі Майстер спостерігає за виконанням професійних задач учасниками (їхніми психологічними прийомами, манерою спілкування тощо). На основі

своїх спостережень Майстер аналізує цю роботу (індивідуальний стиль професійної діяльності) і визначає цілі подальшої роботи з кожним учасником. Зокрема, Майстер пропонує варіанти рішення психологічних проблем. При цьому він не тільки коректно критикує недоліки у професійній роботі психолога, а й звертає увагу на його внутрішній світ, його індивідуальний і неповторний психологічний досвід, аналіз відносин з клієнтами, тобто, активізує проблематизацію як професійної діяльності психолога, так і його особистості. Особливість роботи Майстра – він прагне стати на місце учасника тренінгу, щоб зрозуміти і оцінити його думки і почуття та адекватно й неупереджено оцінити процес виконання професійних завдань. На цьому етапі у фокусі уваги не тільки інтелектуальна і емоційна складові професійної роботи, а й розвиток базового механізму діяльності самовдосконалення – здатності ставити освітньо-професійні задачі і вирішувати їх через прийняття різноманітних форм освітньої діяльності (формальних, неформальних, інформальних) [14; 1; 12].

На другому етапі – Майстер, через активізацію і розвиток названого базового механізму діяльності самовдосконалення, допомагає впровадити заплановану методіку, наприклад, у процес консультування, проаналізувати і оцінити результати її застосування. Для розповсюдження передового досвіду Майстрів важливо впроваджувати програми з використанням інформаційних технологій.

**Заключення.** Запропоновану психологічну технологію розвитку психологічної культури (а отже і оптимізації професійного розвитку) ми розглядаємо як одну із можливих стратегій неперервної освіти практичних психологів. Зокрема, вона може стати основою моделі післядипломної освіти практичного психолога. Апробація цієї технології підтвердила її високу ефективність [71; 204].

#### Література.

1. Бодалев А. А. О смысле жизни человека, его акме и взаимосвязи между ними / Алексей Александрович Бодалев // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 54–58.
2. Бодров В. А. Профессиональная зрелость человека (психологические аспекты) // Феномен и категория зрелости в психологии / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – С. 174–197.
3. Большаков В. Ю. Психотренинг / В. Ю. Большаков. – СПб : АО «Светоч», 1994. – 315 с.
4. Вахромов Е.Е. Вершины жизни и пути их достижения: самоактуализация, акме и жизненный путь человека / Евгений Евгеньевич // Прикладная психология и психоанализ – 2001. – №4; 2002. – № 1, № 2.
5. Колмогорова Л. С. Становление психологической культуры личности как ориентир современного образования [Электронный ресурс] / Колмогорова Л. С. // Педагогика. – 1997.– № 3. – Режим доступа: [http://sci.informika.ru/text/magaz/pedagog/pedagog\\_3/at14.html](http://sci.informika.ru/text/magaz/pedagog/pedagog_3/at14.html)
6. Лозовий В.О. Саморозвиток особистості у філософській рефлексії та соціальній практиці / В.О. Лозовий, Л.М. Сідак. – Харків : Право, 2006. – 256 с.
7. Панок В.Г. Основи практичної психології / В.Г. Панок. – К.: Либідь, 1999. – 256 с.
8. Певзнер Н. Ю. Психологическая культура педагога и эффективность профессиональной деятельности : автореф. дисс.... канд. психол. наук: 19.00.03 / Н. Ю. Певзнер. – Казань, 2007. – 22 с.
9. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М., 1989. – 230 с.
10. Пророк Н.В. Формування психологічної культури працівників освіти: внутрішні передумови / Н.В. Пророк / Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука» / ред. кол.: Т.Д. Щербан (гол. ред.); заст. гол. ред.: Jerzy Piwowarski; В.В.Гоблик. – Мукачєво-Ченстохова: РВВ МДУ; Академія ім. Я.Длугоша, 2018. – Вип. 24 (1). – С.170-175.
11. Пророк Н.В. Прийняття освітньо-професійної задачі і професійний розвиток /Н.В. Пророк / Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. Issue: 27

(3) / Ed. by S. Maksymenko, V. Lunov, R. Iserman. – Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2018. – P. 207-212.

12. Пророк Н.В. Психологические основы профессионального развития практического психолога: [дис.... докт. психол. наук] / Н.В. Пророк. – К., 2013, - 462 с.

13. Семикин В. В. Психологическая культура в образовании человека: монография / В. В. Семикин. – СПб., 2002. – 173 с.

14. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 234 с.

15. Смирнова Е. Е. Содержание понятия «психологическая культура педагога» и пути ее формирования в системе повышения квалификации / Е. Е. Смирнова // Вестник Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого. – 2010. – № 58. – С. 76–79.

16. Хатуева М. Д. Имидж и психологическая культура человека [Электронный ресурс] / М. Д. Хатуева. – Режим доступа : <http://psy.rin.ru/article/1124-101.html>

17. Чапрак Я. В. Психологічна культура як невід'ємний компонент професіоналізму педагога / Я. В. Чапрак // Вісник : Педагогіка : [зб. наук. пр.] / Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. – Київ : Вид. центр КНУКіМ, 2009. – Вип. 21. – С. 118–123.

18. Чепелева Н. В. Психологічна культура майбутнього вчителя / Н. В. Чепелева – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 32 с.

19. Швалб Ю.М. Логико-психологические основания разработки системы профессиональной подготовки социальных работников / Ю.М. Швалб // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – Т.7, вип. 23. – С. 264-272.

20. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л. Б. Шнейдер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с. – (Учебное пособие).

21. Яценко Т. С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися / Тамара Семеновна Яценко. – К.: Освіта, 1993. – 208 с.