

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРОЗВИТКУ
ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮTHE ANALYSED PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
OF SOCIONOMY SPECIALISTS' SELF-DEVELOPMENT

У статті акцентується увага на існуванні низки психологічних проблем професійного становлення у фахівців соціономічного профілю щодо вектору і змістовного наповнення певних властивостей та якостей, зумовлених специфікою професійної діяльності, які часто негативно відбиваються на їхньому професійному саморозвитку, викликаючи труднощі під час виконання ними професійних завдань. Викладається теоретична основа дослідження: категорія професійного саморозвитку розглядається як важливий особистісний квант, основна ідея якого – детермінація саморозвитку професійною діяльністю (під час її опанування і виконання), тому людина вивчається з позиції її відповідності професії та успішності виконання нею діяльності. Зазначено, що важливою умовою здійснення саморозвитку є усвідомленість актуальної ситуації (щодо своїх можливостей) та ідеального результату (який спрямовуватиме зусилля особистості, виступаючи як мета, яку вона прагне досягти). Викладається методологічна основа дослідження – положення суб'єктного підходу, основна ідея якого – вивчити особистість як носія певного внутрішнього змісту; його суб'єктність як активно-перетворювальну сутність із його «включеністю» у світ праці, у якому його самостійна ініціація активності визначає масштаб власної активності і життєво-професійних завдань, що розв'язуються в процесі самоздійснення як однією із сутнісних форм саморозвитку. Презентується опис алгоритму дослідження та основні його результати. Доведено, що професійне самоздійснення є однією із сутнісних форм професійного саморозвитку фахівця і водночас інтегральним індикатором рівня його розвитку. Виявлено, що більшість фахівців вибраних професій (учені, педагоги, лікарі) досягають професійного саморозвитку (у формі самоздійснення), проте кожному з них притаманні свої особливості. Виокремлено низку цих властивостей.

Ключові слова: фахівці соціономічного профілю, саморозвиток, професійний розвиток, професійне самоздійснення.

The article focuses attention on some existing psychological problems of socionomy specialists' professional formation regarding the vector and meaning of certain properties and qualities determined by the specifics of their professional work and often having a negative impact on their professional self-development, causing difficulties in professional task fulfillment. The research theoretical basis is presented: professional self-development is considered as an important personal quantum that main idea is self-development determined by professional activities (when they are mastered or executed), therefore a person is studied from the position of his/her suitability for a profession and the success of his/her activities. We note that an important condition for self-development is awareness of a current situation (regarding one's capabilities) and an ideal result (that directs an individual's efforts, acting as a goal to achieve). The research methodological basis is explained from the subject approach position, which main idea is to study an individual as having a certain internal content and active-transformative subjectivity, so that he/she is included into the world of work where his/her independent initiation of professional activities determines the scope of these activities and life-professional tasks solved during self-realization as an essential form of self-development. The research algorithm is described and its main results are presented. We have proven that a specialist's professional self-realization is an essential form of his/her professional self-development and, at the same time, an integral indicator of his/her development. The majority of specialists in the examined professions (scientists, teachers, doctors) achieved professional self-development (in the form of self-realization), but each of them had their own characteristics. Some of these properties are highlighted.

Key words: socionomy specialists, self-development, professional development, professional self-realization.

УДК 159.938
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.46.33>

Гуменюк Г.В.

к.психол.н., доцент,
провідний науковий співробітник
лабораторії вікової психофізіології
Інститут психології імені Г.С. Костюка
Національної академії педагогічних
наук України

Вступ. Існуючі тенденції у сучасному професійному просторі потребують усе більше фахівців, здатних успішно, мобільно, якісно і творчо реалізовувати себе як професіоналів з оптимальними психологічними витратами, володіти засобами самовираження і саморозвитку, протидії професійним деформаціям і професійному «вигоранню» як суб'єктивній праці тощо. Повномасштабна війна в Укра-

їні, підступно розв'язана РФ, лише підсилила та поглибила і без того стрімкі зміни на ринку праці, спричинивши потужну хвилю змін у самій структурі зайнятості. Так, частина професій поступово залишає український ринок, натомість з'являються нові види трудової діяльності, створюючи нову реальність професійного життя в Україні. Зокрема, існує ціла низка професій, яким особливо притаманно

занурювати фахівця в умови постійної актуалізації когнітивних, рефлексивних, емоційних та інших можливостей. Насамперед, це стосується фахівців соціономічних професій.

Уважається, що професії типу «людина – людина» найбільш піддаються професійним деформаціям, оскільки спілкування з іншою людиною обов'язково включає у себе взаємодію, яка пов'язана з умінням установлювати і підтримувати ділові контакти, розуміти інших людей, впливати на них, виявляти при цьому витримку, спокій і тактовність, володіти мовленнєвими здібностями тощо. Тому ефективність професійної діяльності цього типу професій визначається не так професійними знаннями і навичками, як умінням їх реалізовувати у своїй діяльності за рахунок розвитку в собі відповідних професійно значущих властивостей та якостей.

Зазначимо, що різним проблемам становлення людини як професіонала присвячено доволі велику увагу. Серед них розробляються питання розвитку працівника як суб'єкта праці (О.М. Кокун, Г.В. Ложкін, В.І. Осьодло та ін.); професійного розвитку та саморозвитку особистості фахівця (О.О. Деркач, С.О. Дружилов, В.А. Ковальчук, Л.О. Користильова, С.М. Соколовська, В.В. Ягупов та ін.); його конкурентоспроможність та подолання психологічних бар'єрів професійного розвитку (О.О. Деркач, О.Г. Кучерявий, А.В. Массанов, Л.М. Мітіна, Л.О. Користильова та ін.); надійності та продуктивної напруженості (О.А. Кириленко, Д.В. Малев, Ю.В. Постілякова, І.М. Сочинська-Сибірцева та ін.).

Здійснений аналіз літератури з вибраної проблематики та аналіз практики професійної діяльності фахівців соціономічного профілю (на прикладі психологів, медиків та педагогів) свідчать про існування низки психологічних проблем щодо вектору і змістовного наповнення розвитку в них необхідних властивостей та якостей, зумовлених специфікою професійної діяльності, що часто негативно відбиваються на їхньому професійному розвитку, викликаючи труднощі під час виконання ними професійних завдань. Це зумовлює об'єктивну потребу у дослідженні психологічних особливостей тих особистісних властивостей та якостей особистості фахівця, які пов'язані з його ресурсною здатністю до постійного професійного розвитку і самовдосконалення, які детермінують становлення його як професіонала на всіх стадіях його професіоналізації.

Мета статті – емпірично дослідити та виокремити психологічні особливості процесу саморозвитку фахівців соціономічного профілю (учених, лікарів та вчителів).

Виклад основного матеріалу дослідження. *Non progredi est regredi* (з лат. – не йти вперед означає йти назад) яскраво відбиває

незаперечний філософський імператив і вияв життєвої мудрості багатьох поколінь – рух особистості у просторі і часі під час праці забезпечує її розвиток. Засвоєння змісту будь-якої діяльності та умов її реалізації змушує людину перебувати у неперервному процесі проектування себе і своєї діяльності, детермінуючи у собі певні зміни, зокрема у способі мислення, діях у різних видах, етапах діяльності тощо.

Зміни, пов'язані зі становленням людини як професіонала, збільшують масштаб її можливостей, актуалізують її функціональний резерв для досягнення бажаного результату. Традиційно якісні зміни, які супроводжують професійне становлення, розглядають як продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, опанування і самопроекування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізацію себе у професії і самоактуалізацію свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму [1–3; 5; 6]. Зі свого боку, становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку та саморозвитку, детермінуючи можливість та наближаючи бажане до його отримання.

Відзначимо, що головною особливістю саморозвитку як однієї з форм розвитку (поряд із такими, як дозрівання, зростання та формування) є те, що «незворотні зміни» настають в особистості усвідомлено, з її власної волі, а отже, вона бере відповідальність за свій розвиток. Іншими словами, зміни особистості відбуваються відповідно до поставленої (усвідомленої) мети, завдяки власним вольовим зусиллям. Саме завдяки більшій усвідомленості вплив різних чинників і зміни, які відбуваються, можуть більшою мірою аналізуватися особистістю, а отже, і регулюватися. Особистість знає, чим вона керується, до чого прагне, що очікує та що хоче змінити у собі. Тому цілеспрямований саморозвиток вимагає від людини значних зусиль над собою, джерелом яких виступає її внутрішня активність, її внутрішнє середовище.

Основна ідея проблеми професійного саморозвитку – це ідея детермінації розвитку особистості професійною діяльністю, тому людина вивчається з позицій її відповідності професії та успішності виконання нею діяльності. Зі свого боку, ці позиції опосередковуються через те, як у внутрішньопсихічному просторі фахівця переломлюються зовнішні дії і вимоги до діяльності для досягнення бажаного результату. Іншими словами, які саме особливості суб'єкта діяльності є необхідними й достатніми для її реалізації на заданому рівні та які значимі для її основних результативних параметрів – якість, продуктивність, надійність.

У цьому дослідженні категорія професійного саморозвитку розглядається як важ-

ливий особистісний квант, основна ідея якого – детермінація саморозвитку професійною діяльністю (під час її опанування і виконання), тому людина вивчається з позиції її відповідності професії та успішності виконання нею діяльності.

Методологічну основу дослідження становлять положення суб'єктного підходу – вивчити особистість «зсередини», із боку суб'єкта праці. Особистість тут виступає як носій певної картини світу, внутрішнього змісту, а не як набір певних об'єктивних характеристик у площині діагностичних показників. Концептуальні положення суб'єктного підходу дають можливість вивчати суб'єктність як активно-перетворювальну сутність людини з її «включеністю» у світ, де «самостійна ініціація активності» людини визначає масштаб власної активності і життєво-професійних завдань, що розв'язуються у процесі саморозвитку.

Із цієї позиції професійний саморозвиток слід розуміти як свідомий процес розгортання однієї з його сутніх форм – самоздійснення, результатом якого є реалізація особистістю наявних потенцій і новоутворень, які зумовлені потужним її прагненням досягти вершин реалізації себе у вибраній професійній діяльності. Професійне самоздійснення розглядається нами як інтегральний індикатор рівня розвитку саморозвитку фахівця.

Алгоритм дослідження представлений двома взаємопов'язаними етапами:

I етап – мета – з'ясувати загальний рівень розвитку професійного самоздійснення вчених, лікарів та педагогів, а також міри вираженості окремих його особливостей, які представляють змістовний аспект професійного самоздійснення – його ціннісно-смісловне наповнення шляхом задіяння Опитувальника професійного самоздійснення (методика О.М. Кокуна) [4].

Критерії, відповідно до яких вивчалися особливості професійного самоздійснення фахівців обраних професій: професійні досягнення особистості та переживання задоволення/незадоволення від власних професійних досягнень.

Показники, які давали змогу визначити рівень розвитку професійного самоздійснення (за О.М. Кокуном): внутрішньо-професійні (потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей, формування власного «життєво-професійного простору») та зовнішньо-професійні (досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного

потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності.

II етап – мета – виокремлення особливостей мотиваційного складника саморозвитку, які опосередковують динаміку і характер саморозвитку фахівця під час професійного становлення. Це слугувало основою для вивчення та виокремлення психологічних особливостей процесу саморозвитку фахівців вибраних професій за допомогою U-тесту Манна – Уїтні, який дав змогу оцінити наявні відмінності між вибраними вибірками. На цьому етапі застосовується такий психодіагностичний інструментарій: «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. Параметри цих методик виступили психологічними характеристиками особистості фахівця соціономічного профілю.

Обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою методів математичної статистики на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20 (описова статистика, U-тест Манна – Уїтні).

Для досягнення поставленої мети дослідження охоплено 124 фахівця соціономічного профілю, серед них – 51 учений гуманітарного профілю (психологи, філософи, педагоги), 50 лікарів і 23 педагога.

Згідно з алгоритмом дослідження, першим кроком було визначення рівня розвитку професійного самоздійснення вчених, лікарів і педагогів та надання їм якісної характеристики. Отримані результати представлено в табл. 1.

Із представлених результатів яскраво видно, що для більшості фахівців вибраних професій характерні високі показники за цією методикою, що свідчать про наявну здатність учених, лікарів та педагогів досягати професійного саморозвитку (у формі самоздійснення). Цікавим виявився факт, що вчені досягають загального рівня розвитку професійного самоздійснення за рахунок як високих показників внутрішньо-професійного, так і високих показників зовнішньо-професійного самоздійснення. Натомість педагоги виявляють тенденцію досягати загального рівня розвитку професійного самоздійснення через такий його складник, як зовнішньо-професійне самоздійснення. Лікарі у цій виборці становлять окрему групу, яка вирізняється не такими високими відсотками у досягненні професійного самоздійснення, як учені і педагоги, проте процес свого саморозвитку (у формі самоздійснення) вони досягають в узгодженості двох його складників (внутрішньо-професійне та зовнішньо-професійне самоздійснення). Нижче ми проаналізуємо цей момент більш детально.

Аналізуючи дані, представлені в табл. 1, насамперед слід звернути увагу на те, що для

Розподіл досліджуваних фахівців за показниками професійного самоздійснення (N = 124)

№ з/п	Рівень професійного самоздійснення	Загальний			Внутрішньо-професійного			Зовнішньо-професійного		
		вчені (%)	лікарі (%)	педагоги (%)	вчені (%)	лікарі (%)	педагоги (%)	вчені (%)	лікарі (%)	педагоги (%)
1.	Низький	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2.	Нижчий за середній	9	4	9	12	2	8	9	6	17
3.	Середній	18	38	50	14	40	46	24	42	48
4.	Вищий за середній	43	42	32	47	44	35	37	44	27
5.	Високий	30	16	9	27	14	11	30	8	7

більшості досліджуваних із наведених у таблиці даних чітко виокремлюється чотири рівні розвитку професійного самоздійснення фахівців. Зупинимося детальніше.

Високий рівень – демонструють фахівці, які цілком задоволені власною кар'єрою та своїми професійними здобутками. Їх вирізняє постійна праця над підвищенням власного рівня професійної майстерності, при цьому вони отримують велике задоволення як від самого процесу науково-пошукової діяльності, так і від досягнутих ними результатів. Мають чіткий проект власного професійного розвитку, який вибудований на пріоритетних для них основах. Виявляють наполегливість у досягненні поставлених цілей. Гармонійно вибудовують власний «життєво-професійний простір», цілком удало поєднуючи професійну діяльність із позапрофесійним життям. Вирізняються повною ідентифікацією з професійним співтовариством, серед якого мають заслужений авторитет. Професійну діяльність розглядають як простір, що надає їм максимальні можливості для самовдосконалення та творчого втілення своїх ідей. Властивий гнучкий стиль виконання професійної діяльності, що істотно розкриває та примножує особистісний потенціал та професійні здібності. Охоче передають свій досвід іншим.

Вищий за середній рівень – представлена групою досліджуваних, які також задоволені своєю професійною кар'єрою, позитивно оцінюють свої здобутки. Фахівці цього рівня характеризуються достатньо сильним потягом щодо підвищення своєї професійної майстерності. Отримують задоволення від своєї роботи. Достатньо чіткого проекту власного професійного розвитку у них немає, проте намагаються його проектувати у загальних рисах. Виявляють наполегливість у постановці нових цілей та докладають зусилля для їх досягнення. «Життєво-професійний простір» більшості з них удається вибудувати гармонійно. Ідентифікація фахівців цієї

групи з професійним товариством достатньо висока, користуються повагою й авторитетом серед колег. Професійна позиція повністю сформована, що відображається на гнучкості стилю професійної діяльності, який дає змогу творчо її виконувати. Їхні професійні здобутки достатньо широко використовуються іншими фахівцями. Охоче діляться своїми знаннями. Переконані, що професійна діяльність створює для них істотні можливості для розкриття особистісного потенціалу, даючи їм змогу досягнути поставлених цілей, задовольнити потребу у самовдосконаленні.

Середній рівень – становлять фахівці, які виявили часткове задоволення власною професійною кар'єрою, наявні здобутки оцінюють як посередні, хоча серед колег вони визнані як достатньо високі. Фахівці цієї групи працюють лише періодично над підвищенням своєї професійної майстерності, при цьому досягають запланованих результатів. Власний професійний розвиток проектують у загальних рисах без чіткого плану або взагалі без нього. Попри визнання, що для результативності праці постійно потрібно рухатися вперед, для них характерною є практика відпочинку у проміжках між наступною справою. Свій «життєво-професійний простір» гармонійно вибудувати вдається лише частково. Професійна позиція у них сформована практично повністю. Притаманна достатньо висока ідентифікація з професійною спільнотою, користуються авторитетом серед колег. Професійну діяльність вважають для себе такою, що надає їм істотні можливості для розкриття особистісного потенціалу. Професійні обов'язки прагнуть виконувати творчо, використовуючи різні стилі діяльності. Виявляють готовність ділитися своїм досвідом.

Нижче за середній рівень – притаманний фахівцям, які висловили невдоволення щодо того, як складається їхня професійна кар'єра. Їм важко оцінити свої як професійні досягнення, так і фаховий рівень. Не особливо

переймаються питаннями підвищення свого професійного рівня. Не отримують задоволення від своєї роботи. Власне професійне майбутнє уявляють у загальних рисах, майже його не плануючи. Проте ставлять перед собою професійні цілі, які намагаються досягти. За отримання бажаного результату швидше, ніж у попередніх групах, прагнуть отримати ще кращий. «Життєво-професійний простір» гармонійно вибудовувати їм не вдається, відсутня чіткість серед пріоритетів у роботі. Професійна позиція сформована недостатньо. Ідентифікація з професійним товариством не дуже висока, спостерігається невпевненість в якості своїх здобутків. Уважають, що професійна діяльність створює незначні можливості для розкриття їхнього потенціалу. Творчість під час роботи виявляють незначною мірою. Притаманний негнучкий стиль діяльності.

Із метою більш глибокого вивчення процесу саморозвитку фахівців соціономічного профілю та виокремлення можливих його психологічних особливостей наступним кроком

стало здійснення оцінки наявних відмінностей між усіма показниками професійного самоздійснення фахівців вибраних професій за допомогою U-тесту Манна – Уїтні (табл. 2, 3).

Вище зверталася увага, що вчені та педагоги досягають значних успіхів у досягненні вершин професійного саморозвитку (у формі самоздійснення). Проте першість залишається за вченими, і найбільша відмінність між ними виявлена у такому показникові внутрішньо-професійного самоздійснення, як «формування власного «життєво-професійного простору» (табл. 2). Тоді як під час порівняння показників зовнішньо-професійного самоздійснення їхні найбільші відмінності проявилися у таких показниках (табл. 3):

– «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»;

– «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями».

Припускаємо, що виявлені відмінності пояснюються специфікою професійної діяльності, адже науково-пошукова діяльність на відміну від власно педагогічної менш регламентована

Таблиця 2

Узагальнені результати оцінювання показників внутрішньо-професійного самоздійснення між ученими, лікарями і педагогами, між якими присутні суттєві відмінності (N = 124)

№ з/п	Показники професійного самоздійснення	вчені	лікарі	U тест Манна-Уїтні
1.	Внутрішньо-професійні	57,04	44,84	U=967,0 p<0,05
2.	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	57,55	44,32	U=941,0 p<0,05
3.	Формування власного «життєво-професійного простору»	61,91	39,87	U=718,5 p<0,05
		вчені	педагоги	
4.	Формування власного «життєво-професійного простору»	41,70	28,20	U=372,5 p<0,05

Таблиця 3

Узагальнені результати оцінювання показників зовнішньо-професійного самоздійснення між ученими, лікарями і педагогами, між якими присутні суттєві відмінності (N = 124)

№ з/п	Показники професійного самоздійснення	вчені	лікарі	U тест Манна-Уїтні
1.	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	40,35	24,90	U=288,0 p<0,05
2.	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	39,80	26,30	U=316,0 p<0,05
		вчені	педагоги	
3.	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	40,79	30,20	U=418,5 p<0,05
4.	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	41,20	29,30	U=493,5 p<0,05
		лікарі	педагоги	
5.	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	40,25*	29,93	U=412,5 p<0,05
6.	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	31,41	49,15	U=295,5 p<0,05

ззовні, а її результати більш націлені на широке оприлюднення і використання.

Щодо відмінностей у досягненні професійного саморозвитку (у формі самоздійснення) вчених і лікарів, то вони виявилися теж доволі цікавими (табл. 2, 3). Так, учені не лише досягають у більшій кількості внутрішньо-професійного самоздійснення, але найбільша відмінність проявилася між такими її показниками, як:

- «формування власного «життєво-професійного простору»;
- «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями».

Як видно з табл. 3, відмінності у зовнішньо-професійному самоздійсненні між ученими і лікарями найбільше проявилися у таких його показниках:

- «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»;
- «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності».

Припускаємо, що як і зі специфікою педагогічної діяльності, праця лікаря також жорстко регламентована циркулярами протоколів діагностування і лікування, що не сприяє розкриттю їхнього особистісного потенціалу і творчого підходу до професійної діяльності.

Щодо відмінностей в оцінці показників внутрішньо-професійного самоздійснення лікарів і педагогів, то їх виявлено не було, натомість у зовнішньо-професійному самоздійсненні такі відмінності виявилися у таких розбіжностях між його показниками:

- педагоги мають більшу можливість для розкриття особистісного потенціалу і своїх здібностей у професії;
- лікарі мають більшу можливість напрацьованого власного досвіду передавати для використання іншим колегам.

Як видно з представлених даних, і те й інше сприятливо впливає на динаміку і характер їхнього професійного саморозвитку (у формі самоздійснення).

У зв'язку з комплексним характером поставленої мети наступним кроком стало виокремлення особливостей мотиваційного складника саморозвитку фахівців та їхньої самоефективності. Отримані результати за всіма цими показниками було піддано також оцінці для виявлення відмінностей між вибраними професіями за допомогою U-тесту Манна – Уїтні, які в узагальненому вигляді представлено в табл. 4.

Як відомо, мотивація професійної діяльності є одним із базових чинників досягнення професійного успіху. У дослідженні ми її розглядали не як сукупність мотивів чи потреб, а як динамічний аспект функціонування організму, який забезпечується складною структурно-рівневою мотиваційною системою, що визначає активність людини, здійснюючи спонукальну та спрямовуючу функції. Системоутворюючим чинником цієї системи – мотивації діяльності – є саморозвиток особистості. Відповідно, аналіз мотиваційних тенденцій досліджуваних фахівців дає можливість констатувати особливості домінуючих мотиваційних ліній, які притаманні вибраним професіям.

Так, із табл. 4 чітко видно існуючі розбіжності серед фахівців різних професій. Найбільш спрямовані на прояв зовнішньої позитивної мотивації лікарі, найменше – вчені. Натомість педагогів вирізняє найбільша спрямованість на внутрішню мотивацію порівняно з ученими та лікарями. Відзначимо, що саме домінування внутрішньої мотивації у діяльності орієнтує фахівця на розкриття та реалізацію свого особистісного потенціалу.

Цікавими виявилися результати і щодо самоефективності (табл. 4). Найбільші відмінності виявилися між лікарями і вченими, в останніх показник самоефективності найнижчий.

Припускаємо, що поясненням цієї групи особливостей слугуватиме специфіка професійної діяльності: результати роботи лікаря безпосередньо отримуються швидше й оцінюються сталими критеріями, такими як: повнота

Таблиця 4

Узагальнені результати оцінювання показників мотивації та самоефективності між ученими, лікарями і педагогами, між якими присутні суттєві відмінності (N = 124)

№ з/п	Показники за шкалами методик	вчені	лікарі	U тест Манна-Уїтні
1.	Самоефективність	44,52	57,61	U=944,5 p≤0,05
3.	Зовнішня позитивна мотивація	43,25	58,90	U=880,0 p≤0,05
		вчені	педагоги	
4.	Самоефективність	32,37	48,87	U=325,0 p≤0,05
5.	Внутрішня мотивація	33,83	43,63	U=399,5 p≤0,05
6.	Зовнішня негативна мотивація	33,93	45,41	U=404,5 p≤0,05
		лікарі	педагоги	
7.	Внутрішня мотивація	33,37	44,89	U=393,5 p≤0,05

і своєчасність діагностичних процедур, доцільність їх призначення; правильність і точність постановки діагнозу; адекватність вибору і призначення лікувальних процедур; дотримання стандартів діагностики та лікування тощо. Натомість результати роботи педагога, а тим більше вченого, значно відстрочені у часі; критерії оцінки результативності їхньої роботи не лише не чіткі і мінливі, а й носять інноваційний характер, ефект від яких проявляється не одразу. За умови такої інтерпретації можна стверджувати, що неможливість доволі швидко «побачити» фахівцем вибраних професій результату діяльності негативно позначається на його самоефективності.

Висновки з проведеного дослідження.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей саморозвитку (у формі самоздійснення) фахівців соціономічного профілю (вчених, лікарів та вчителів) дає змогу констатувати таке:

1. Професійне самоздійснення є однією із сутнісних форм професійного саморозвитку фахівця і водночас інтегральним індикатором рівня його розвитку, оскільки забезпечує фахівцеві можливість реалізовувати той набір особистісних властивостей та якостей, які дають йому змогу досягти вершин реалізації себе у певній професійній діяльності.

2. Для більшості фахівців вибраних професій (вчені, педагоги, лікарі) властиво досягати професійного саморозвитку (у формі самоздійснення). Лідерство встановлено за вченими, яким притаманне узгоджене поєднання високих показників внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення. Педагоги виявляють тенденцію досягати загального рівня розвитку професійного самоздійснення через такий складник, як зовнішньо-професійне самоздійснення. Лікарі вирізняються не такими високими відсотками у досягненні професійного самоздійснення, як учені і педагоги, проте процес свого саморозвитку (у формі самоздійснення) вони досягають в узгодженості двох його складників (внутрішньо-професійне та зовнішньо-професійне самоздійснення).

3. Виокремлено психологічні особливості процесу саморозвитку, які розподілені так:

– учених і педагогів на шляху до самоздійснення найбільше вирізняє відмінність у таких показниках, як: «формування власного «життєво-професійного простору»; «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»; «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями»;

– учених і лікарів найбільше вирізняє відмінність у таких показниках, як: «формування власного «життєво-професійного простору»;

«переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»; «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»; «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності»;

– лікарів і педагогів вирізняє відмінність у таких показниках, як: розкриття особистісного потенціалу і своїх здібностей у професії (у педагогів); «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» (у лікарів).

4. Домінування внутрішньої мотивації у діяльності найбільш орієнтує фахівця на розкриття та реалізацію свого особистісного потенціалу. Так, педагогам притаманна найбільша спрямованість на внутрішню мотивацію порівняно з ученими та лікарями. Натомість на прояв зовнішньої позитивної мотивації орієнтовані лікарі, найменше – вчені.

5. Найбільші відмінності щодо самоефективності, яка відображає здатність фахівця організувати і виконати послідовність дій, необхідних для досягнення попередньо встановлених результатів діяльності, виявилися лише між лікарями і вченими, в останніх показник самоефективності найнижчий.

6. Можна констатувати, що вибрані професії соціономічного профілю створюють необхідне тло і можливості для зростання фахівців, розкриття їхнього особистісного потенціалу, але специфіка виконання професійних обов'язків накладає свій відбиток, регламентуючи динаміку і змістовне наповнення цього зростання. Виокремлені особливості саморозвитку (у формі самоздійснення) можуть слугувати орієнтирами для розроблення корекційно-розвивальних програм щодо оптимізації професійного саморозвитку та самоздійснення фахівців соціономічного профілю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала : монография. Москва : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Академ. проект, Фонд «Мир», 2005. 336 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие. 3-е изд. Москва : Академия, 2007. 304 с.
4. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 7. С. 35–39.
5. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.
6. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця : монографія / В.А. Ковальчук та ін. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 204 с.