

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Психолого-педагогічний факультет**  
**Кафедра практичної психології**

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ О.А. Чаркіна

«        »        2024 р.

Реєстраційний №

«\_\_\_\_\_»        2024 р.

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ**  
**КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ**

Кваліфікаційна робота студента  
групи ППМ-23  
ступінь вищої освіти магістр  
спеціальності 053 Психологія  
**Левковського Ігоря Олеговича**

Керівник канд. пед. наук, доц.  
кафедри практичної психології  
**Чаркіна О. А.**

**Оцінка:**

Національна шкала \_\_\_\_\_

Шкала ECTS \_\_\_\_ Кількість балів \_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_  
(підпис)                      (прізвище, ініціали)

Члени ЕК \_\_\_\_\_  
(підпис)                      (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис)                      (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис)                      (прізвище, ініціали)

## ЗАПЕВНЕННЯ

Я, **Левковський Ігор Олегович**, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно і не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав і не одержував недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

\_\_\_\_\_ *І. О. Левковський*

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ .....	6
1.1. Сутність та зміст професійної ідентичності.....	6
1.2. Систематичний огляд професійної ідентичності в спортивній психології.....	10
1.3. Аналіз підходів до структури професійних криз.....	14
Висновки до розділу 1 .....	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НАЯВНОСТІ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ .....	20
2.1. Обґрунтування організації та процедури емпіричного дослідження наявності кризи професійної ідентичності.....	20
2.2. Аналіз результатів дослідження .....	22
Висновки до розділу 2 .....	28
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ .....	30
3.1. Теоретичне обґрунтування психологічного супроводу осіб юнацького віку в умовах кризи професійної ідентичності .....	30
3.2. Оцінка ефективності здійсненого формувального впливу.....	33
Висновки до розділу 3 .....	35
ВИСНОВКИ.....	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	41
ДОДАТКИ.....	46

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Тема психологічного супроводу особистості в умовах кризи професійної ідентичності стає все більш актуальною. Швидкий розвиток технологій та автоматизація багатьох професійних процесів призводять до того, що професії стають застарілими швидше, ніж раніше. Це змушує людей частіше змінювати свою професію протягом життя, що може призвести до кризи професійної ідентичності. У сучасному світі люди стикаються з великою кількістю невизначеності, це стосується не лише вибору професії, але й інших аспектів життя, таких як кар'єра, особисті стосунки, фінансове становище. Невизначеність може призводити до тривоги, стресу та почуття безпорадності, що може посилити кризу професійної ідентичності. У сучасному світі все більше людей цінують самореалізацію, саморозвиток та особистісне зростання. Це може призводити до того, що люди стають більш вимогливими до своєї роботи і не готові миритися з роботою, яка їм не подобається або не відповідає їхнім цінностям. Це, в свою чергу, може призводити до пошуку нової професії, що може бути пов'язано з кризою професійної ідентичності. У багатьох країнах система профорієнтації не відповідає сучасним вимогам. Це може призводити до того, що люди обирають професію, яка їм не підходить, що може призводити до розчарування та кризи професійної ідентичності.

**Мета:** Дослідити особливості психологічного супроводу особистості, а також розробити програму супроводу в умовах кризи професійної ідентичності.

### **Завдання дослідження:**

- 1) Дослідити поняття та особливості психологічного супроводу;
- 2) Проаналізувати літературу відповідно до теми дослідження;
- 3) Дослідити поняття криз професійної ідентичності;

4) Розробити програму супроводу.

**Об'єкт дослідження** – особистість в умовах кризи професійної ідентичності.

**Предмет дослідження** – психологічний супровід в умовах професійної кризи.

**Теоретико-методологічну основу дослідження складають:**

- загальнотеоретичні принципи професійної кризи (М. Гайдеггер, С. К'єркегор, Н. Завацька, С. Максименко, Е. Еріксон, Л. Шнейдер);
- закономірності формування професійної ідентичності (Ж. Вірна, Г. Балл, К. Гуревич, Е. Еріксон, Л. Шнейдер, Е. Фромм тощо);
- дослідження вчених щодо забезпечення психологічного супроводу (Г. Бардієр, М. Бітянова, А. Волосников, А. Деркач, Є. Казакова, Є. Козирєва, Л. Мітіна).

**Методи і методики дослідження:**

Розв'язання поставлених завдань здійснювалося шляхом використання загальнонаукових методів та методів психолого-педагогічного дослідження. Були зокрема використані:

- теоретичні – аналіз та систематизація наукової літератури з даної проблематики;
- емпіричні – опитування, анкетування, тестування з метою визначення ;
- методи математичної статистики – обрахування індивідуальних показників за ключем методик.

**Організація і база дослідження.**

Емпіричне дослідження здійснювалось на базі ТОВ «Футбольний клуб «Кривбас». Дослідження проводилось з 02.09 по 22.11.2024 року. Загальна вибірка склала 28 осіб юнацького віку, віком від 16 до 19 років.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами, які працюють у структурі спортивних організацій.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів основної частини відповідно структурованих, висновків, списку використаної літератури, що містить 8 найменувань та додатків. Загальний обсяг роботи становить 60 сторінок, з них 44 сторінки основного тексту.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

### 1.1. Сутність та зміст професійної ідентичності

Ідентичність – це система уявлень про себе, переконань, цінностей, життєвих цілей людини, яка переживається суб'єктивно як відчуття тотожності і постійності своєї особистості коли ми сприймаємо інших людей, щоб визнати цю ідентичність. Таким чином, ідентичність – це комплексне особистісне утворення, яка в своїй структурі містить Я-концепцію, розгорнуту у часовій перспективі (минуле, сучасне, майбутнє Я), а також цілі, цінності та переконання особистості.

Для розуміння сутності особистісної ідентичності суттєвим є положення про те, що людина є суб'єктом власного психічного життя. Це визначає наявність у структурі особистості певної цілісності «Я», головними критеріями якої є такі: Виходячи з такого розуміння ідентичності, позначає її головні критерії: континуальність – єдність і цілісність буття людини в процесі перебігу часу, – завдяки якій будь-які зміни (як зовнішні, так і внутрішні) перетворюються в безперервність, сприйняту людиною як несуперечливу цілісність, внаслідок чого «Я» переживається як постійна величина, як можливість повної подібності собі; відмінність – усвідомлення неповторної своєрідності, несхожості свого «Я». Слід розвести поняття «ідентичність» (як континуальність в просторі і в часі) і «самоідентичність» (як континуальність, що рефлексивно інтерпретується людиною, яка діє), причому і перша, і друга не дані в процесі діяльності, а створюються і підтримуються в процесі рефлексивної активності повсякденного життя.

Термін «ідентичність» має довгу історію в психології, його коріння сягає праць Еріка Еріксона. Згідно з його визначенням, ідентичність можна розуміти як самовизначення людини, її почуття ідентичності. Це соціально сконструйований аспект «Я», який розвивається протягом усього життя людини і проявляється в її унікальному досвіді. Автор стверджує, що

особистість, яка самовизначилася, не володіє ідентичністю сама по собі, а радше усвідомленим почуттям ідентичності. Це означає, що це свідоме і рефлексивне відчуття особистої ідентичності та безперервності протягом усього життєвого шляху. Це свідоме почуття ідентичності ґрунтується на двох одночасних спостереженнях індивіда: його сприйнятті себе як ідентичного і усвідомленому існуванні в часі і просторі, з одного боку, і сприйняттю того, що інші приймають цю ідентичність і постійність, з іншого боку. Переживання почуття ідентичності в процесі онтогенезу активізується. Людина інтенсивніше відчуває відчуття спадкоємності між своїм минулим досвідом і майбутніми очікуваннями. Це включає сприйняття самоконтинуальності, що охоплює те, як вона бачить і розуміє себе в даний час, якою вона прагне бути, і як вона сприймає очікування інших щодо себе. На думку Е. Еріксона, ідентичність складається з трьох взаємопов'язаних елементів. По-перше, це відчуття особистісної стабільності та узгодженості, незалежно від зовнішніх змін і пов'язаних з ними рольових очікувань. По-друге, це єдине сприйняття минулого, теперішнього і майбутнього. По-третє, вона характеризується відчуттям спадкоємності між власним досвідом і визнанням цієї спадкоємності іншими.

Авторська модель ідентичності Дж. Марсія, яка базується на роботах Еріксона та інших видатних теоретиків у цій галузі, ґрунтується на концепції розв'язання проблем людиною. Автор визначає ідентичність як «структуру его», яка є «внутрішньою самоствореною, динамічною організацією потреб, здібностей, переконань та індивідуальної історії». Ця структура проявляється через патерни вирішення проблем, які притаманні людині і які можна спостерігати. Вирішення будь-якої проблеми, незалежно від її уявної значущості, сприяє формуванню ідентичності. У міру того, як люди приймають дедалі більше різноманітних рішень щодо себе і свого життя, вони розвивають структуру ідентичності. Цей процес дозволяє їм краще усвідомити свої сильні і слабкі сторони, а також відчуття мети і сенсу свого життя.



У сучасному психологічному дискурсі дослідники розглядають різні виміри Я-концепції особистості. У своїх роботах А. А. Реан вводить поняття «професійної Я-концепції особистості» та виділяє її елементи реального та ідеального. Реальна професійна Я-концепція індивіда відображає його сприйняття себе у своїй професійній ролі, тоді як ідеальна Я-концепція відповідає його прагненням та очікуванням у цьому контексті. Нерідко реальна та ідеальна професійні Я-концепції розходяться, а в багатьох випадках вони, по суті, не збігаються. Розрізнення цих двох концепцій дає можливість для професійного самовдосконалення та розвитку.

У сфері професійної ідентичності сучасна українська дослідниця А. С. Борисюк визначає це інтегративне поняття як багаторівневу динамічну структуру, що поєднує в собі компоненти особистісної та соціальної ідентичності. Вона охоплює як свідомі, так і несвідомі елементи, а також є компонентом самосвідомості, результатом професійного самовизначення та характеристикою людини з точки зору її професійної взаємодії із зовнішнім світом. Борисюк виділяє три ключові установки, які складають професійну ідентичність: ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії та ставлення до членів професійної спільноти [6].

О. П. Єрмолаєва стверджує, що професійна ідентичність є складовою особистісної ідентичності, яка є невід'ємною для забезпечення успішної професійної адаптації. Вона також стверджує, що це домінуючий фактор професійної кар'єри, який ґрунтується на чотирьох принципах: компетентність, професійна придатність, зацікавленість у роботі та баланс з навколишнім середовищем.

Професійну ідентичність можна визначити як прийняття ціннісних позицій, які вважаються прийнятними в конкретному професійному контексті. Отже, коли ціннісний та емоційний компоненти професійної ідентичності взаємозалежні, її досягнення залежить від рефлексії та самоопису. Іншими словами, образ зовнішнього і внутрішнього світу конституюється як досвід соціального і духовного життя особистості.

Водночас на формування професійної ідентичності та професіоналізацію свідомості впливає тривалий, поступовий розвиток індивіда як суб'єкта, особистості та індивідуальності. На початковому етапі людина бере участь у навчанні, накопиченні досвіду, здобутті знань та організації теоретичних знань. Згодом з'являється психологічний аспект професіоналізації, коли людина спостерігає, привласнює і передбачає власну ідентичність і майбутній кар'єрний шлях. Наступним етапом є саморефлексія, яка передбачає усвідомлення реальних обставин, їх прийняття або неприйняття, а також визнання або неприйняття професійним співтовариством свого професійного статусу. Важливо визнати, що формування професійної ідентичності відбувається в процесі навчання. Цей розвиток відбувається завдяки творчим когнітивним здібностям особистості та психологічній готовності до ефективної професійної поведінки. Крім того, саморефлексія, моделювання та наслідування майбутніх професійних ролівих моделей, а також чітке розуміння своєї позиції та функцій у професії можуть опосередковано впливати на її прогресивну еволюцію [2].

У психологічній науці багато авторів припускають, що етапи становлення і розвитку особистості, в тому числі і професійного, можуть бути пов'язані з більш-менш чітко визначеними віковими межами на кожній фазі життя людини. Найбільш повні періодизації життєвого циклу людини та її професійного розвитку намагаються охарактеризувати основні фази життя в контексті єдиних біологічних, психологічних та соціальних змін, які можуть визначати становлення конкретної життєвої віхи.

Але наша робота будується на основі формування професійної ідентичності у спортсменів, де базою для дослідження була команда, віковою категорією до 19-ти років (далі U-19), що входить у структуру академії професійного футбольного клубу і є перехідним етапом між дитячим та дорослим (професійним) футболом. У всіх командах U-19 усіх професійних клубів світу гравці підписують свій перший професійний контракт, тому

можна стверджувати, що дані гравці, віком від 16 до 19 років, вже починають свою професійну діяльність.

Отже в подальшому ми будемо розглядати стадію професійної адаптації, тобто процес входження у професію, де провідним типом діяльності є власне професійна діяльність, а ключовим новоутворенням – професійна ідентифікація, а також відповідну кризу.

## **1.2. Систематичний огляд професійної ідентичності в спортивній психології**

Спортивна психологія розглядається як галузь психологічної науки, метою якої є дослідження та вивчення закономірностей прояву та розвитку психіки людини в контексті спортивної діяльності. Спортивна психологія займається розробкою психологічних основ навчання та виховання спортсменів в умовах змагальної спортивної діяльності. Сфера спортивної психології охоплює вивчення закономірностей розвитку спортивних навичок і вмінь, поведінки спортсменів у змагальних ситуаціях, формування вольових і моральних якостей, необхідних для досягнення перемоги у спортивних змаганнях. Крім того, вона розглядається як окрема галузь психологічної науки, що фокусується на психологічних особливостях особистості спортсмена. Спортивна психологія, окрема галузь психологічних досліджень, вивчає закономірності прояву та еволюції психіки активного індивіда в контексті фізичного виховання та змагального спорту [4].

Основними завданнями психології спорту є наступні:

- 1) підвищити ефективність підготовки спортсменів шляхом розвитку рухових навичок і здібностей, формування психологічних установок, що сприяють досягненню високого рівня сили, витривалості, спритності, а також розвитку спеціалізованих форм сприйняття (наприклад, відчуття часу, відстані);
- 2) психологічна підготовка до змагань;
- 3) довільна психічна регуляція;

- 4) формування особистості в умовах участі у колективній діяльності та спілкуванні з тренером.

Починаючи з 1890-х років, спортивна психологія набуває все більшої популярності серед наукової та професійної спільноти у сфері спорту, науки про фізичні вправи та психології, а також серед засобів масової інформації та суспільства. Спочатку вона розвивалася як субдисципліна спорту та науки про фізичні вправи, але останнім часом спортивна психологія стає все більш зрілим напрямом з більшою увагою до психологічних знань, теоретичних концепцій і перспектив. Цей розвиток призводить до зростання числа професіоналів, що займаються спортивною психологією по всьому світу, що зумовлює зосередження багатьох освітніх і навчальних програм на акредитації, кваліфікації та ліцензуванні.

Останнім часом у професійній літературі з практичної спортивної психології зростає увага до використання втручань і психологічних концепцій. Однак існуюча наукова література може дати неповне уявлення про професію практикуючого психолога в спорті, оскільки такі психологи пропонують послуги прикладної психології і мають різні титули, посвідчення, освіту та професійний досвід. Крім того, у світі спорту є складність, пов'язана з правовими, соціальними, політичними та контекстуальними питаннями, які впливають на професійні вимоги і підготовку практикуючих психологів. Ця широкість може призвести до плутанини в професії і відсутності регулювання надання послуг як у спорті, так і в інших галузях, що може призвести до непрофесійної та неефективної роботи практикуючих психологів.

Вивчення професійних характеристик спортивних психологів має тривалу історію. У минулому дослідники визначали ефективного фахівця з точки зору тренерів, спортсменів та допоміжного персоналу. Вивчалися також процес кар'єрного зростання спортивних психологів, залучення до навчальної діяльності, їхня філософія та орієнтація, а також позитивна тривала кар'єра. Однак, професійна ідентичність спортивних психологів є

однією з тем, яким приділяється мало дослідницької уваги. Професійна ідентичність включає розуміння ролі та групової приналежності спортивних психологів, а також специфічних характеристик. Вона допомагає успішно впроваджувати вимоги навколишнього середовища для побудови кар'єри в цій професії.

Дослідники в галузі психології спорту та фізичних вправ зосереджуються на вивченні професійної ідентичності через різноманітне походження, підготовку, освіту та професійну кваліфікацію, які існують серед фахівців-практиків. Хоча є різні шляхи навчання і розвитку, а також спеціалізації дисциплін по всьому світу, у останні роки були зроблені зусилля для визначення та підвищення обізнаності про загальну професійну ідентичність для професії спортивного тренера. Деякі дослідження прямо розглядали питання професійної ідентичності спортивних тренерів, але це питання все ще вимагає детальнішого дослідження [24].

Аналіз цих досліджень дозволив нам виокремити основні чотири теми, які розглядаються науковцями, досліджуючи поняття професійної ідентичності в спортивній психології:

1. Формування професійної ідентичності.
2. Втілення професійної ідентичності.
3. Допоміжні впливи під час формування та втілення професійної ідентичності.
4. Виклики, пов'язані з формуванням та втіленням професійної ідентичності.

Далі ми розглянемо та детальніше розберемо перші дві теми.

Формування професійної ідентичності спортсменів:

Дітям потрібна фізична активність щодня. Доведено, що фізична активність покращує як фізичне, так і емоційне самопочуття.. Було доведено, що спорт також сприяє підвищенню оцінок і успішності в навчанні, а також дає дітям цінні уроки, які допоможуть їм на роботі. У багатьох наукових доповідях підкреслюється, як спорт допомагає дітям розвивати характер і

навчитися таким важливим соціальним і розумовим навичкам, як вирішення проблем, стійкість, наполегливість, впевненість і робота в команді. Команда не може досягти успіху, якщо не працює разом, тому спорт дає дітям важливий урок — навчитися працювати командою для досягнення мети. Клуби по всьому світу розробили власні академії, щоб надати дітям можливість насолоджуватися улюбленим видом спорту, одночасно вивчаючи найважливіші цінності приналежності до команди.

Завдяки спорту діти навчаються спортивній майстерності, повазі, дисципліні. Вони вчаться вітати інших за їхні зусилля та перемоги. Вони вчаться грати якнайкраще, але цінують зусилля інших. Вони повинні поважати суперника та товаришів по команді та наполегливо працювати, щоб досягти найкращих результатів. Але все стає складніше, коли спорт вимагає більше часу. Відомо, що 70% дітей кидають організовані види спорту у віці до 13 років. Це вік, коли школа та інші інтереси можуть займати більше часу, і діти не хочуть витратити стільки годин на тренування. Головне завдання батьків і тренерів – допомогти дітям досягти успіху в спорті, щоб вони відчули себе цінними та бажаними. Чудові гравці розвиваються в середовищі, де вони не бояться помилок, де їх заохочують пробувати і зазнавати невдач, і вони розуміють, що невдачі є необхідною частиною процесу розвитку [31].

Втілення професійної ідентичності спортсменів:

Пройшовши академію професійного футбольного клубу, діти потрапляють в команду U-19 (вікової категорії до 19-ти років), що передбачає наявність у складі гравців віком від 16 до 19 років, і це є перехідним етапом між дитячо-юнацьким та професійним футболем, але в той же час, потрапляючи до команди U-19, кожен гравець підписує свій перший професійний контракт, що говорить про початок їх професійного становлення та про входження в професійну діяльність. Тож в подальшому ми будемо аналізувати результати дослідження, які були сформовані на базі команди U-19 професійного футбольного клубу України.

### 1.3. Аналіз підходів до структури професійних криз

Професійний розвиток можна визначити як процес цілісного становлення особистості як суб'єкта професійної діяльності. Цей процес формується соціальним контекстом, в якому розвивається особистість, провідною діяльністю та власною активністю людини. Рушійною силою професійного розвитку є потреба і прагнення особистості до професійного зростання.

Можна стверджувати, що кризи відіграють важливу роль у професійному розвитку людини. Такі кризи відображаються у трансформації темпів і напрямів індивідуального професійного розвитку, супроводжуються перебудовою смислових структур професійної свідомості, переорієнтацією на нові цілі, перебудовою соціальної та професійної позиції особистості.

На існування криз у процесі професійного становлення особистості вказують Л. І. Анциферова, Н. С. Глуханюк, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, А. Р. Фонарьов, Е. Е. Симанюк та ін.

Науковці виокремлюють дві категорії викликів професійного розвитку: ті, що мають насамперед нормативний характер, і ті, що є не нормативними. Значна кількість авторів сформулювали погляди на кризу як нормативний феномен. У працях Е. Еріксона нормативність осмислюється як поворотний пункт, момент прийняття рішення, вибір між прогресом і регресом, інтеграцією і ретардацією. Очевидно, що нормативний характер криз залежить від того, чи виникають вони внаслідок зовнішніх або внутрішніх детермінант. Кризи, які виникають при переході від одного етапу до іншого і супроводжують процес розвитку, безсумнівно, є нормативним явищем.

У світлі викликів, які можуть виникнути на різних етапах цього процесу, ми пропонуємо розглядати ці випадки, на які можуть впливати зовнішні фактори, як виняткові обставини [14].

Е. Ф. Зеєр виділяє наступні етапи професійного становлення:

- 1) Оптація: Формування професійних намірів та розвиток професійного самовизначення є ключовими аспектами, які слід враховувати при свідомому виборі свого кар'єрного шляху. Важливо враховувати індивідуальні психологічні особливості при прийнятті таких рішень;
- 2) Професійна підготовка: Термін «професійна орієнтація» означає систему соціальних і професійно орієнтованих знань, умінь, навичок та досвіду вирішення типових професійних завдань;
- 3) Професійна адаптація: Процес входження в професію, освоєння нової професійної ролі, оволодіння технологіями професії та набуття досвіду самостійної професійної діяльності можна уявити як низку етапів;
- 4) Стадія інтерналізації: Формування професійного менталітету та виконання професійної діяльності на високому рівні є ключовими завданнями;
- 5) Професійна майстерність: Повна реалізація та самореалізація особистості у творчій професійній діяльності є вершиною професійного розвитку [11].

Е. Ф. Зеєр виділяє такі стадії та нормативні кризи професійного становлення:

- 1) Стадія оптації (14-16 років):
  - Ключове новоутворення: особистісне (професійне) самовизначення – професійний вибір (професії і місця навчання);
  - Криза навчально-професійного вибору (16-17 років): основне протиріччя між бажаним майбутнім та реальним теперішнім.
- 2) Стадія професійної освіти і підготовки:
  - Ключове новоутворення: психологічна готовність до професійної діяльності;
  - Криза ревізії та корекції професійного вибору: протиріччя не виражені яскраво.
- 3) Стадія професійної адаптації:
  - Ключове новоутворення: професійна ідентифікація;



- Криза професійних експектацій: основне протиріччя є між сформованими уявленнями (очікуваннями) та реальним професійним життям.
- 4) Стадія первинної професіоналізації (перші 3-5 років роботи):
- Ключове новоутворення: професійна ідентифікація;
  - Криза професійного зростання: основним протиріччям є між потребою в професійному зростанні та реальними можливостями професійного середовища.
- 5) Стадія вторинної професіоналізації:
- Ключове новоутворення: теж професійна ідентичність;
  - Криза професійної кар'єри: де протиріччя виступають між бажаною кар'єрою та реальними перспективами кар'єри.
- 6) Стадія майстерності:
- Ключове новоутворення: професійна самоактуалізація;
  - Криза соціально-професійної самоактуалізації: протиріччя між високими професійними можливостями та соціальними умовами їх реалізації.
- 7) Стадія закінчення професійного життя:
- Ключове новоутворення: соціально-психологічне старіння;
  - Криза соціально-психологічної адекватності: протиріччям є потреба у приєднанні та соціальною ізоляцією та самотністю.

Почуття некомпетентності та професійної безпорадності часто слугує індикатором кризових ситуацій, що наближаються. Будь-яка діяльність, у тому числі й професійна, залишає на людині залишковий ефект. Хоча робота може сприяти особистісному зростанню, вона також може мати згубний вплив на людину. Ймовірно, жодна професійна діяльність не може бути повністю позбавлена негативних наслідків. Ключове питання полягає в тому, щоб досягти рівноваги між позитивними і негативними трансформаціями, які відбуваються в особистості працівника. Ті професії або ролі, де баланс не на користь позитивних змін, можна вважати такими, що призводять до так

званої професійної деструкції. Про явище професійної деструкції свідчить зниження ефективності праці, погіршення міжособистісних стосунків, погіршення здоров'я, а головне - формування негативних особистісних якостей і навіть розпад цілісної особистості працівника.

Конструктивним виходом з кризи було б підвищення професійної кваліфікації, зміна професійного статусу, пошук альтернативних можливостей працевлаштування, перекваліфікація або перехід на іншу професію. Позиція нейтралітету щодо кризи може призвести до відсутності професійного зростання, пасивного прийняття та апатії. Такий фахівець, як правило, прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю, наприклад, через участь у повсякденному житті та різноманітні хобі. У разі кар'єрної кризи людина може відчувати зростаюче почуття незадоволеності собою та своєю професійною ситуацією. Це породжує потребу у самовизначенні та самоорганізації, а також невідповідність між бажаною кар'єрною траєкторією та реальним потенціалом для просування.

У контексті кризи соціально-професійної самоактуалізації очевидним є нереалізований потенціал особистісного та професійного зростання.

Кризу спричиняє розбіжність між очікуваними та реальними результатами, нестійка Я-концепція, формування нової системи цінностей. Переживання і вихід з кризи також залежать від характеру кризи, яка виникає під час переходу від одного етапу до іншого.

Переживання кризи призводить до перебудови психологічної структури особистості, зміни соціальної та професійної орієнтації.

Генерація психічної напруги, яку викликає криза, слугує стимулом для професійного розвитку особистості. В умовах кризи особистість індивіда, як правило, проходить процес позитивного розвитку. Тривалість кризи може бути короткою, супроводжуватися інтенсивними переживаннями, або ж тривалою, з менш вираженими змінами в професійній поведінці. У будь-якому випадку криза породжує психічну напругу, незадоволеність соціальним і професійним оточенням, незадоволеність собою [3].

У своїх дослідженнях ми будемо опиратися на стадію професійної адаптації.

### **Висновки до розділу 1**

Таким чином ми дослідили, що ідентичність - це те, як ви бачите себе і у що ви вірите. Це особистісне утворення, яке включає ваше минуле, теперішнє і майбутнє, а також ваші цілі, цінності та переконання. І це те, що інші люди визнають і сприймають як почуття тотожності та постійності вашої особистості, а професійна ідентичність можна розуміти як інтегративний конструкт, що включає елементи особистої та соціальної ідентичності на різних рівнях аналізу. Вважається, що вона включає як свідомі, так і несвідомі елементи, а також компонент самосвідомості. Крім того, її можна розглядати як наслідок професійного самовизначення та визначальний атрибут індивіда щодо його професійної взаємодії із зовнішніми суб'єктами. Борисюк виділяє три ключові установки, які складають професійну ідентичність: ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії та ставлення до членів професійної спільноти.

У психологічній науці багато авторів припускають, що етапи становлення і розвитку особистості, в тому числі і професійного, можуть бути пов'язані з більш-менш чітко визначеними віковими межами на кожній фазі життя людини. Найбільш повні періодизації життєвого циклу людини та її професійного розвитку намагаються охарактеризувати основні фази життя в контексті єдності біологічних, психологічних і соціальних змін в особистості, які можуть визначати становлення певної віхи в житті.

Спортивна психологія розглядається як субдисципліна психологічної науки, що вивчає закономірності прояву та еволюції психіки людини в контексті спортивної діяльності. Спортивна психологія займається розробкою психологічних основ тренування та виховання спортсменів, які займаються змагальною спортивною діяльністю. Спортивна психологія

охоплює вивчення закономірностей розвитку спортивних здібностей і навичок, поведінки спортсменів у змагальних умовах, виховання волевих і моральних якостей, необхідних для досягнення перемоги у спортивних змаганнях. Крім того, вона розглядається як окрема галузь психологічних досліджень, що зосереджується на психологічних характеристиках, притаманних особистості спортсмена. Спортивна психологія являє собою окрему сферу психологічних досліджень, що фокусується на закономірностях прояву та еволюції психіки активної особистості в контексті фізичного виховання та змагальної спортивної діяльності.

Ключовим завданням психології спорту є підвищити ефективність підготовки спортсменів шляхом розвитку рухових навичок і здібностей, формування психологічних установок, що сприяють досягненню високого рівня сили, витривалості, спритності, а також розвитку специфічних форм сприйняття (наприклад, сприйняття часу і відстані).

Стадією професійного становлення, яка буде розглядатися у нашому дослідженні є етап професійної адаптації охоплює низку ключових переходів, серед яких перехід до самостійної роботи, перехід до нового різновікового колективу, перехід до іншої ієрархічної системи професійних і виробничих відносин, перехід до нових соціально-професійних цінностей, перехід до нової соціальної ролі. Провідним типом діяльності є професійна діяльність, а ключовим новоутворенням – професійна ідентифікація. Кризою даної стадії є криза професійних експектацій, де головним протиріччям виступає протиріччя між сформованими уявленнями (очікуваннями) та реальним професійним життям.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НАЯВНОСТІ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ**

### **2.1. Обґрунтування організації та процедури емпіричного дослідження наявності кризи професійної ідентичності**

Метою нашого емпіричного дослідження є визначення наявності кризи професійної ідентичності в осіб юнацького віку.

Завданням є проведення анкетування за методиками, які б дозволили спрогнозувати наявність кризи професійної ідентичності, визначити взаємозв'язок та залежність між результатами проведених психодіагностичних методик.

Також формування програми психологічного супроводу для профілактики виникнення кризи професійної ідентичності.

Основні етапи емпіричного дослідження:

#### **1. Підбір та аналіз літературних джерел.**

На цьому етапі був проведений підбір, структурування та аналіз теоретичного матеріалу щодо поняття кризи, кризи професійної ідентичності та формування професійної ідентичності у спортсменів.

#### **2. Побудова моделі дослідження.**

На даному етапі був здійснений підбір психодіагностичних методів та методик. Серед методів дослідження застосовані: теоретичні – методи аналізу та синтезу, порівняння, зіставлення, інтерпретації та узагальнення; емпіричні: методи тестування, математичної статистики.

У нашому дослідженні використані такі методики: Тест на виявлення мотивації до досягнення Т. Елерса; Методика К. Томаса «Діагностика схильності до конфліктної поведінки»; Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера.

### 3. Організація та проведення дослідження.

Дослідження з трьох методик було проведено в офлайн формі, вибірка дослідження складалась з 28 спортсменів футбольної команди «Кривбас U-19» Кривий Ріг. Діагностування мало груповий характер, був проведений відповідний короткий інструктаж, далі респонденти заповнювали бланки, відповідаючи на запитання психодіагностичних методик.

### 4. Обробка результатів дослідження.

На цьому етапі була проведена обробка результатів та даних дослідження, компонування матеріалу, сформований аналітичний звіт, занесення даних до таблиць та представлення отриманих результатів.

Опис психодіагностичних методик:

#### 1. Тест на виявлення мотивації до досягнення Т. Елерса [16].

Стимульний матеріал складає 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один з двох варіантів відповідей: «так» або «ні». Метою даної методики є оцінка сили мотивації до успіху у діяльності особистості. Ступінь виразності мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, які збігаються з ключем. Аналіз результатів:

- від 1 до 10 балів – низький рівень мотивації;
- від 11 до 16 балів – середній рівень;
- від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;
- більше 21 балу – дуже високий рівень мотивації.

#### 2. Методика К. Томаса «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» [19].

К. Томас описує такі стилі поведінки особи в конфлікті:

- 1) суперництво (конкуренція) як намагання задовольнити власні інтереси за рахунок інших;

- 2) пристосування як жертвування власними інтересами на користь іншого;
- 3) компроміс як прагнення частково задовольнити як свої домагання, так і прагнення опонента;
- 4) уникнення як відмова від власних інтересів і від захисту інтересів іншої людини;
- 5) співпраця, яка є пошуком альтернативи, прагненням максимально врахувати як власні інтереси, так і інтереси партнера.

Опитувальник К. Томаса описує кожен з п'яти перерахованих стилів. У різних сполученнях вони згруповані у 30 пар, у кожній з яких респондент має вибрати те судження, що найбільш типове для характеристики його поведінки.

### 3. Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера [19].

Методика Дж. Роттера спрямована на вимірювання локуса контролю як узагальненої генералізованої змінної. Містить 32 пункти (26 працюючих і 6 маскувальних), що побудовані за принципом вимушеного вибору одного із двох тверджень, і утворює одномірну шкалу, що дає узагальнений показник локуса контролю.

## 2.2. Аналіз результатів дослідження

Результати за методикою «Тест на виявлення мотивації до досягнення» Т. Елерса.

Проведене дослідження мотивації спортсменів виявило такі результати: більшість спортсменів (57,2%) демонструють дуже високий рівень мотивації досягнення успіху. Ще 32,1% мають помірно високий рівень мотивації, а 10,7% – середній. При цьому, низький рівень мотивації серед опитаних спортсменів відсутній.

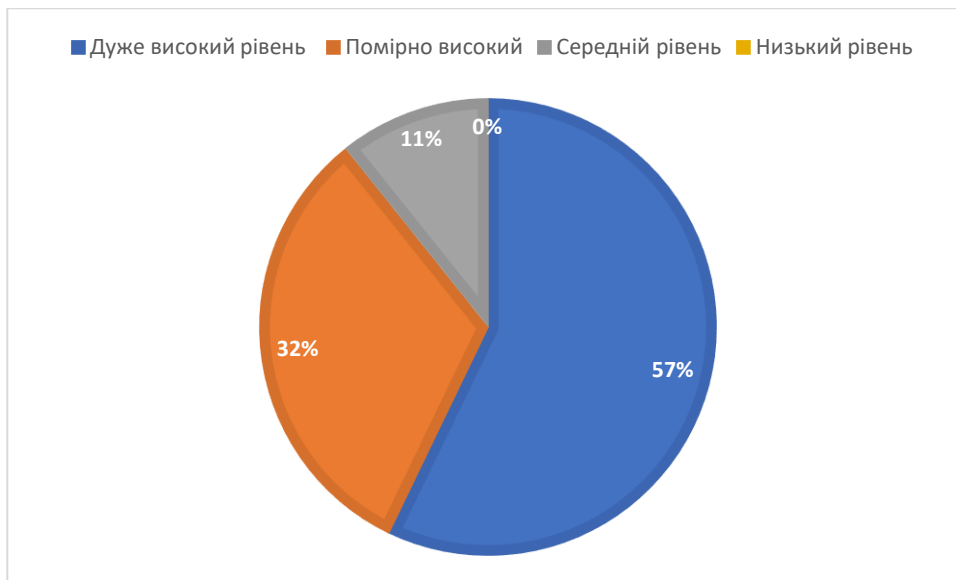


Рис. 1.1. Показники рівнів мотивації до досягнення успіхів у спортсменів.

Отримані результати дозволяють зробити кілька важливих висновків:

1. Динамічність мотивації. Мотивація досягнення успіху – це природний і динамічний процес, який може змінюватися з часом.
2. Вплив оточення. Формування та розвиток мотивації відбувається в контексті взаємин з іншими людьми. Тобто, навколишнє середовище має значний вплив на рівень мотивації.
3. Схильність до ризику. Спортсмени з високою мотивацією досягнення успіху, як правило, віддають перевагу середньому або низькому рівню ризику. Це пов'язано з бажанням досягти мети, але при цьому уникнути зайвих ризиків.
4. Надія на успіх. Незважаючи на високу мотивацію, спортсмени з орієнтацією на успіх, як правило, мають більш скромні очікування щодо досягнення мети. Однак, це не зменшує їхню працездатність та наполегливість.

Для подальшого розвитку мотивації спортсменів рекомендується:



1. Формування цілей. Навчити спортсменів правильно ставити перед собою цілі, чітко формулювати їх та розробляти ефективні стратегії досягнення.
2. Розвиток наполегливості. Сприяти розвитку стійкого прагнення до досягнення поставлених цілей, навіть у разі виникнення труднощів.
3. Аналіз невдач. Розвивати вміння аналізувати причини своїх невдач та робити висновки для подальшого розвитку.

Загалом, результати дослідження свідчать про високий рівень мотивації серед опитаних спортсменів. Однак, для досягнення максимальних результатів необхідно надавати спортсменам необхідну підтримку та створювати сприятливі умови для розвитку їхніх мотиваційних ресурсів.

Результати за методикою К. Томаса «Діагностика схильності до конфліктної поведінки».

Проведене дослідження виявило наступний розподіл стилів поведінки спортсменів у конфліктних ситуаціях:

1. Суперництво. Найбільш агресивний стиль, коли спортсмен прагне перемогти за будь-яку ціну, не враховуючи інтереси інших. Цей стиль обрали 4 спортсмени.
2. Співпраця. Найбільш конструктивний стиль, коли спортсмени спільно шукають рішення, яке задовольнить усіх. Цей стиль обрали 9 спортсменів.
3. Компроміс. Стиль, коли обидві сторони готові поступитися частиною своїх інтересів для досягнення угоди. Цей стиль обрали 13 спортсменів.
4. Уникнення. Стиль, коли спортсмен намагається уникнути конфлікту, вважаючи його незначним або неважливим. Цей стиль обрали 2 спортсмени.

5. Пристосування. Стиль, коли спортсмен повністю підлаштовується під іншу сторону, відмовляючись від власних інтересів. Цей стиль не був виявлений серед опитаних спортсменів.

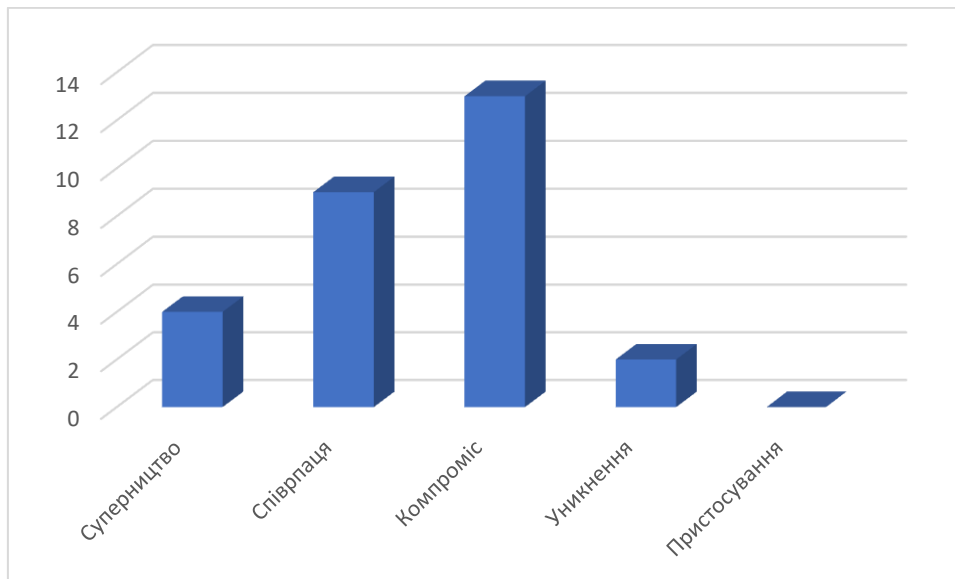


Рис. 1.2. Показники способів поведінки у конфліктних ситуаціях у спортсменів.

Характеристика стилів поведінки:

1. Суперництво – цей стиль часто призводить до погіршення відносин, оскільки одна сторона намагається домінувати над іншою. Спортсмени, які обирають цей стиль, зазвичай мають сильну волю і впевнені в своїй правоті.
2. Співпраця – цей стиль є найбільш ефективним для вирішення конфліктів, оскільки він дозволяє знайти рішення, яке задовольнить усіх учасників. Спортсмени, які обирають цей стиль, зазвичай вміють слухати інших, висловлювати свою думку і знаходити компроміси.
3. Компроміс – цей стиль є хорошим варіантом, коли обидві сторони мають важливі інтереси, але не можуть досягти повного взаєморозуміння. Однак, цей стиль може призвести до того, що жодна зі сторін не буде повністю задоволена результатом.

4. Уникнення – цей стиль може бути доречним у ситуаціях, коли конфлікт є незначним або коли одна зі сторін має значно більшу владу. Однак, тривале уникнення конфліктів може призвести до їх накопичення і подальшого загострення.
5. Пристосування – цей стиль може бути корисним у ситуаціях, коли збереження відносин важливіше за власні інтереси. Однак, постійне пристосування може призвести до відчуття незадоволення і образи.

Результати дослідження показують, що більшість спортсменів використовують компромісний або співпрацюючий стиль поведінки в конфліктних ситуаціях. Це свідчить про їхню здатність до співпраці і пошуку взаємовигідних рішень. Однак, деякі спортсмени все ще використовують більш агресивний стиль суперництва, що може негативно впливати на їхні відносини з іншими людьми.

Для того, щоб ефективно вирішувати конфліктні ситуації, спортсменам рекомендується розвивати навички комунікації, вміння слухати інших, висловлювати свою думку і знаходити компроміси. Також важливо розуміти, що кожен стиль поведінки має свої переваги і недоліки, і вибір того чи іншого стилю залежить від конкретної ситуації.

Результати за методикою «Дослідження локусу контролю» Дж. Роттера.

Проведене дослідження виявило, що більшість спортсменів (26 осіб) мають інтернальний локус контролю. Це означає, що вони вважають, що відповідальність за свої успіхи та невдачі несуть вони самі. Лише невелика кількість спортсменів (2 особи) демонструє екстернальний локус контролю, тобто схильність пояснювати події зовнішніми факторами.

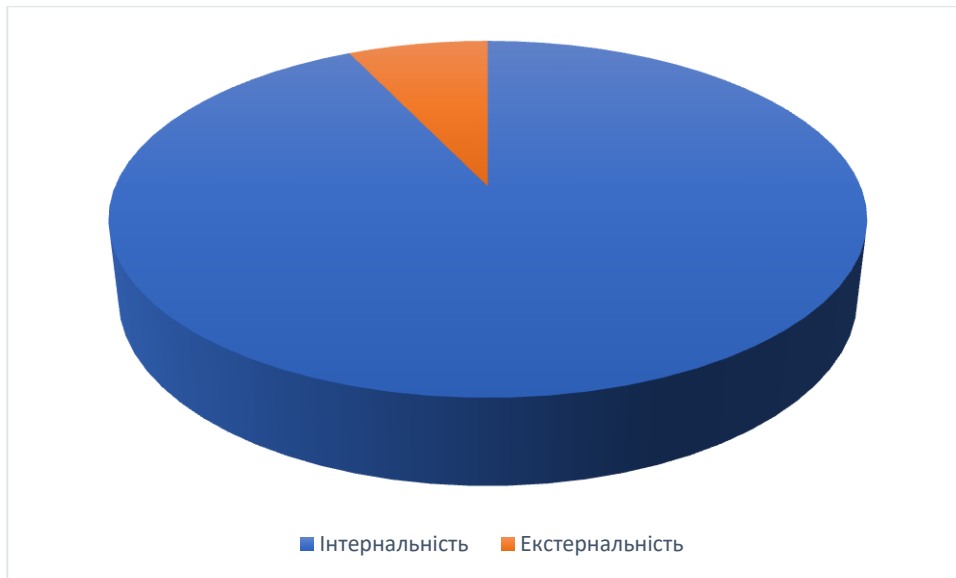


Рис. 1.3. Показники рівня суб'єктивного контролю у спортсменів.

Характеристика спортсменів з різним локусом контролю:

1. Інтерналі. Спортсмени з інтернальним локусом контролю зазвичай більш активні, цілеспрямовані та впевнені в собі. Вони вірять у свої сили і вважають, що своїми діями можуть впливати на результат. Однак, високі очікування можуть призводити до підвищеної тривожності у випадку невдач.
2. Екстернали. Спортсмени з екстернальним локусом контролю часто відчують себе безсилими перед обставинами. Вони схильні шукати причини своїх невдач у зовнішніх факторах, таких як удача чи невдача. Цей тип спортсменів потребує більшої підтримки і схвалення з боку оточення.

Рекомендації для роботи зі спортсменами різного типу:

- Інтерналі:
  - Не тиснути: Спортсмени з інтернальним локусом контролю цінують свою свободу і незалежність. Тому важливо уникати надмірного тиску і контролю.

- Підтримувати ініціативу: Слід підтримувати їхню активність і бажання досягати цілей.
- Екстернали:
- Надавати підтримку: Спортсменам з екстернальним локусом контролю важлива підтримка і схвалення.
  - Співпрацювати: Слід залучати їх до прийняття рішень і спільно працювати над досягненням цілей.
  - Поступово збільшувати відповідальність: Поступово передавати більше відповідальності за свої результати, щоб допомогти спортсменам розвивати внутрішню мотивацію.

Загалом, розуміння локусу контролю спортсменів дозволяє більш ефективно будувати з ними взаємини і допомагати їм досягати кращих результатів.

## **Висновки до розділу 2**

Отже, за результатами дослідження можна сказати наступне:

1. Дослідження мотивації спортсменів показало високий рівень прагнення до успіху серед опитаних. Більшість спортсменів виявили дуже високу мотивацію досягнення результатів, що свідчить про їхню працелюбність та амбітність. Незважаючи на високу мотивацію, спортсмени здебільшого мають реалістичні очікування щодо досягнення успіху. Це означає, що вони розуміють, що для досягнення мети потрібно докласти значних зусиль і бути готовими до труднощів. Загалом, результати дослідження підкреслюють важливість мотивації для досягнення високих результатів у спорті. Розуміння факторів, що впливають на мотивацію спортсменів, може допомогти тренерам та психологам створити оптимальні умови для розвитку їхнього потенціалу.

2. Дослідження показало, що більшість спортсменів віддають перевагу конструктивним способам вирішення конфліктів. Найбільш популярними стилями виявилися співпраця та компроміс. Це свідчить про те, що спортсмени розуміють важливість взаємодії та готові шукати рішення, які б задовольняли інтереси всіх сторін. Однак, дослідження також виявило, що деякі спортсмени все ще використовують агресивний стиль суперництва. Такий підхід може негативно впливати на міжособистісні стосунки та заважати досягненню спільних цілей. Загалом, результати дослідження підкреслюють важливість розвитку навичок вирішення конфліктів у спорті. Це допоможе спортсменам не тільки досягати кращих результатів, але й будувати міцніші відносини з тренерами, партнерами по команді та суперниками.
3. Дослідження показало, що більшість спортсменів вважають себе відповідальними за свої досягнення та невдачі. Це означає, що вони мають інтернальний локус контролю. Такий підхід зазвичай пов'язаний з більшою активністю, цілеспрямованістю та впевненістю в собі. Але є й кількість спортсменів, які схильні списувати свої результати на зовнішні фактори. Це так звані екстернали. Вони часто відчують себе безсилими перед обставинами і потребують більшої підтримки. Таким чином, локус контролю є важливим фактором, який впливає на поведінку та результати спортсменів. Розуміння того, як спортсмени сприймають причини своїх успіхів і невдач, дозволяє тренерам та психологам розробити більш ефективні стратегії підготовки.

## **РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ**

### **3.1. Теоретичне обґрунтування психологічного супроводу осіб юнацького віку в умовах кризи професійної ідентичності**

Теоретичний аналіз наукових джерел з питань психологічного супроводу спортсменів свідчить про те, що питання, визначені як найбільш актуальні для психології підготовки спортсменів наприкінці минулого століття, залишаються невирішеними і в наш час.

Фахівці в цій галузі стверджують, що психологічний супровід спортсменів має бути орієнтований не стільки на усунення несприятливих психічних проявів, скільки на мобілізацію психічних резервів з метою підвищення ефективності тренувального процесу, надійності та результативності змагальної діяльності. Сучасні вимоги до умов спортивної діяльності передбачають не тільки підвищення техніко-тактичних можливостей спортсменів, загальної та спеціальної фізичної підготовленості, але й підвищення максимального рівня психологічної адаптації до змагальної діяльності. Це робить актуальним питання психологічного забезпечення спортивної діяльності. У низці досліджень психологічний супровід визначається як важливий сучасний елемент у більш широкому контексті підтримки спортсменів. Вважається, що він доповнює тренувальну, змагальну діяльність та освітній процес і сприяє розвитку не лише навичок і фізичних здібностей спортсменів, а й їхніх професійних якостей, формуванню діяльнісних суб'єктних властивостей особистості. На початковому етапі підготовки спортсмен може розглядатися як об'єкт управління. Однак у міру тренування, зростання спортивної майстерності спортсмена, він починає демонструвати якості суб'єкта, що займається спортивною діяльністю.

Термін «психологічний супровід» визначається наступним чином:

- 1) комплексний підхід до вивчення, розвитку та вдосконалення спортивного суб'єкта;
- 2) система засобів і методів, що сприяють самовизначенню суб'єкта в процесі побудови траєкторії свого професійного розвитку та прийняття відповідальності за свої дії в ситуаціях життєвого вибору;
- 3) недирективна форма психологічної допомоги здоровим людям, яка сприяє розвитку самосвідомості, тим самим запускаючи механізми саморозвитку та активізації власних ресурсів;
- 4) особливий підхід до вирішення або пом'якшення негативних наслідків соціально-психологічних викликів, які перешкоджають процесу професіоналізації та самореалізації.

Фундаментальним принципом психологічного супроводу є опора на внутрішні можливості особистості. Мета полягає не в тому, щоб прописати заздалегідь визначену траєкторію розвитку та регулювання поведінки, а в тому, щоб сприяти прояву автономії та формуванню цілеспрямованих дій. Основними сферами підтримки є: сприяння особистісному зростанню, допомога у вирішенні нагальних проблем розвитку, навчання, професійне становлення та розвиток психологічної компетентності особистості.

Компоненти психологічного супроводу можна виокремити наступним чином:

- 1) забезпечення психологічної підготовки та освіти для осіб, залучених до тренувального процесу, включаючи фахівців і тренерів;
- 2) психологічна підготовка спортсменів, формування мотивації до спортивної діяльності;
- 3) психодіагностична оцінка психологічних станів та якостей спортсменів;
- 4) психотерапія та психорегуляція станів;
- 5) обґрунтування оптимального режиму діяльності та інтенсивності тренувань [23].



На наш погляд, ключовою передумовою забезпечення психологічного супроводу в контексті спортивної діяльності є розробка ефективної програми психологічного впливу, взаємодії та підтримки спортсменів на всіх етапах їхньої тренувальної та змагальної кар'єри.

### **Структура програми психологічного супроводу особистості в умовах кризи професійної ідентичності**

<b>№</b>	<b>Тема заняття</b>	<b>Завдання заняття</b>	<b>К-сть занять</b>	<b>Тривалість заняття</b>
1	Соціально-психологічний простір спортсмена	Вивчення соціальних і психологічних факторів, що впливають на участь у спорті, включаючи соціалізацію спортсменів, міжособистісну динаміку в командах і психологічне середовище в командах	1	60 хв.
2	Психологічний профіль спортсмена	Оцінка психологічних станів та особистісних якостей спортсмена є багатогранним процесом, який охоплює цілу низку факторів, включаючи психічну стійкість і надійність, мотивацію, емоційну гнучкість, самопізнання та такі навички, як рефлексія	1	60 хв.
3	Управління психологічними станами	Корекція несприятливих психологічних станів може здійснюватися на будь-якому етапі тренувального процесу: перед початком тренувань, під	1	60 хв.

		час змагань, після невдалих виступів		
4	Розкриття внутрішнього потенціалу	Мета - сприяти внутрішньому психологічному розвитку спортсмена, який охоплює вольові якості та розуміння своїх сильних і слабких сторін	1	60 хв.
5	Формування стійкої мотивації	Розвиток і підтримка мотивації до успіху є ключовим фактором, який слід враховувати, особливо з огляду на дані про те, що структура мотивів зазнає доповнення і трансформації на різних етапах довготривалого тренування.	1	60 хв.
6	Ефективна комунікація	Однією з основних складових алгоритму цілепокладання є розвиток і самовдосконалення комунікативних навичок	1	60 хв.

### 3.2. Оцінка ефективності здійсненого формувального впливу

Програма психологічного супроводу проводилась у жовтні-листопаді 2024 року на базі ТОВ «Футбольний клуб «Кривбас». Програма розрахована на осіб віком від 16 до 19 років, виключно спортсмени футбольної команди вікової категорії до 19 років і розрахована на 6 зустрічей, двічі на тиждень, тривалість кожної сесії по 60 хвилин.

Дана програма психологічного супроводу проводилася у форматі офлайн, враховуючи швидкий доступ до укриття на базі футбольного клубу «Кривбас» Кривий Ріг.

З метою оцінки ефективності формувального впливу було проведено повторне психодіагностичне обстеження досліджуваних, тобто підсумкову діагностику за методиками, які зазначені в нашій роботі. Слід сказати, що результати повторного вимірювання за методиками К. Томаса «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» та Дж. Роттера «Дослідження локусу контролю» показали ідентичні результати з тими, які були отримані при первинному вимірюванні.

Якщо ж аналізувати зміни, які відбулися в аспекті розвитку мотивації до досягнення за результатами підсумкової діагностики за методикою Т. Елерса «Тест на виявлення мотивації до досягнення», можемо констатувати наступне:

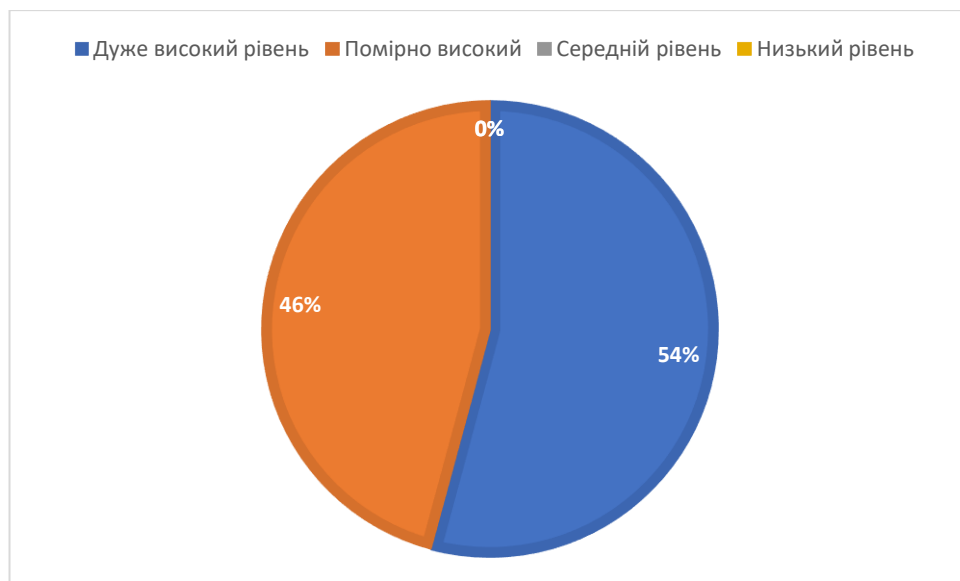


Рис. 3.1. Результати повторного вимірювання рівнів мотивації до досягнення успіхів у спортсменів.

Відносно попередніх результатів, за даною методикою, кількість осіб від загальної сукупності, які мають дуже високий рівень мотивації знизилась із 57% до 54%, але також, слід вказати на різке підвищення відсотку спортсменів від загальної сукупності, які мають помірно високий рівень

мотивації з 32% до 46%, що теж, у свою чергу, призвело до повної відсутності осіб, які мають середній або низький рівень.

Отже, можемо дійти до висновку, що результати повторного психодіагностичного обстеження свідчать про ефективність реалізованого психологічного супроводу.

### **Висновки до розділу 3**

Запропонована і апробована нами програма психологічного супроводу особистості в умовах кризи професійної ідентичності ґрунтувалась на мобілізації психічних резервів спортсменів, підвищенні максимального рівня психологічної адаптації до змагального та тренувального процесів. Для цього слід визначитися з поняття «психологічного супроводу», яке розуміється як система засобів і методів, що сприяють самовизначенню суб'єкта в процесі встановлення траєкторії свого професійного розвитку та прийняття відповідальності за свої дії в ситуаціях життєвого вибору. Метою нашої програми було сприяння прояву автономії та формуванню цілеспрямованих дій.

Результати підсумкового психодіагностичного дослідження вказали на ефективність впровадження програми психологічного супроводу в систему підготовки молодих спортсменів команди футбольного клубу «Кривбас» Кривий Ріг, вікової категорії до 19-ти років.

## ВИСНОВКИ

Отже, у нашій кваліфікаційній роботі ми:

### **1) Визначили сутність та зміст професійної ідентичності:**

Ідентичність можна визначити як складну систему уявлень про себе, переконань, цінностей і життєвих цілей, які суб'єктивно переживаються як почуття тотожності та визнаються іншими. Це соціально сконструйований аспект «Я», який розвивається протягом усього життя людини. Ідентичність складається з трьох фундаментальних елементів: самовизначення, внутрішньої безперервності та відчуття себе. Усвідомлене почуття ідентичності ґрунтується на сприйнятті себе як тотожного і усвідомленні безперервності свого існування, а також на визнанні цієї ідентичності іншими.

Ідентичність – це структура еґо, яка проявляється через патерни вирішення проблем. Формування ідентичності залежить від вирішення проблем, незалежно від їх сприйманої значущості. У контексті професійної ідентичності вводиться поняття професійної Я-концепції, яка охоплює як актуальний, так і бажаний компоненти. Ці компоненти відображають сприйняття індивідом себе у своїй професійній ролі та його прагнення в цьому контексті. Диференціація між актуальною та бажаною професійними Я-концепціями створює підґрунтя для самовдосконалення та професійного зростання.

Професійна ідентичність визначається як багаторівнева, динамічна структура, що поєднує особисту та соціальну ідентичність. Вона охоплює як свідомі, так і несвідомі елементи і формується трьома ключовими установками: ставленням до себе як до професіонала, ставленням до професії та ставленням до членів професійної спільноти. Професійна ідентичність є найважливішим елементом забезпечення успішної професійної адаптації та відіграє ключову роль у професійній кар'єрі. Формування професійної

ідентичності відбувається в процесі навчання і визначається когнітивними здібностями особистості, психологічною готовністю до ефективної професійної поведінки, саморефлексією, моделюванням та наслідуванням рольових моделей, а також розумінням свого місця і функцій у професії. На професійну ідентичність впливають ціннісні позиції, які вважаються прийнятними в професійній спільноті.

## **2) Проаналізували поняття професійної ідентичності в спортивній психології:**

Спортивна психологія – це субдисципліна психологічної науки, яка використовує психологічний підхід до вивчення психіки людини в контексті спортивної діяльності. Сфера спортивної психології охоплює розробку психологічних основ навчання та виховання спортсменів. Сюди входить вивчення спортивної майстерності, поведінки спортсменів у змагальних ситуаціях, формування морально-вольових якостей, необхідних для успіху в спортивних змаганнях. Ця сфера набула популярності з 1890-х років і перетворилася на усталену дисципліну з акцентом на теоретичні концепції та перспективи. Це призвело до помітного збільшення кількості професіоналів, які займаються спортивною психологією в глобальному масштабі, що супроводжувалося підвищеною увагою до акредитації та кваліфікації.

У професійній літературі зі спортивної психології все більше уваги приділяється використанню інтервенцій та психологічних концепцій. Однак існує значна різниця у званнях, кваліфікації, освіті та професійному досвіді фахівців-практиків, що може призвести до плутанини та відсутності регулювання у цій галузі. Багатогранність спортивного світу, що охоплює правові, соціальні, політичні та контекстуальні аспекти, додатково впливає на вимоги та підготовку фахівців-практиків. Це може призвести до непрофесійної та неефективної роботи деяких практиків.

Тема професійної ідентичності спортивних психологів була предметом лише обмеженої кількості досліджень. Розуміння ролі, групової

приналежності та специфічних характеристик спортивних психологів є важливим для успішної кар'єри в цій галузі. Незважаючи на зусилля, спрямовані на визначення та підвищення обізнаності про загальну професійну ідентичність у сфері спорту та науки про фізичні вправи, залишається потреба в більш детальних дослідженнях професійної ідентичності спортивних психологів.

У галузі психології спорту та фізичних вправ було визначено чотири основні теми, що стосуються професійної ідентичності у спортивній психології: формування, втілення та допоміжні впливи.

### **3) Проаналізували підходи до структури професійних криз:**

Термін «професійний розвиток» визначається як процес всебічного зростання і просування людини в контексті її професійної діяльності. Він формується під впливом контексту суспільства в цілому, діяльності самої людини та її прагнення до особистісного зростання. Можна стверджувати, що кризи відіграють значну роль у процесі професійного розвитку. Вони можуть спричинити зміну темпів і напрямку розвитку, перебудову професійної свідомості, зміну цілей і соціальної позиції. Можна виділити дві категорії викликів професійного розвитку: нормативні та ненормативні. Нормативні кризи виникають під час переходу між етапами професійного розвитку і відбуваються під впливом зовнішніх або внутрішніх чинників. Крім того, можуть виникати виняткові обставини, які впливають на професійний розвиток. Вплив роботи на людину може бути як позитивним, так і негативним. Професії або ролі, які призводять до порушення балансу в бік негативних змін, можуть призвести до професійного руйнування. Це проявляється у зниженні продуктивності, напружених стосунках, погіршенні здоров'я, негативних особистісних якостях і розпаді особистості.

### **4) Обґрунтували організацію та процедуру проведення емпіричного дослідження та проаналізували його результати:**

Дослідження з трьох методик було проведено в офлайн формі, вибірка дослідження складалась з 28 спортсменів футбольної команди «Кривбас U-19» Кривий Ріг. Діагностування мало груповий характер, був проведений відповідний короткий інструктаж, далі респонденти заповнювали бланки, відповідаючи на запитання психодіагностичних методик.

У нашому дослідженні використані такі методики: Тест на виявлення мотивації до досягнення Т. Елерса; Методика К. Томаса «Діагностика схильності до конфліктної поведінки»; Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера.

Дослідження мотивації спортсменів показало високий рівень прагнення до успіху серед опитаних. Більшість спортсменів виявили дуже високу мотивацію досягнення результатів, що свідчить про їхню працелюбність та амбітність. Дослідження показало, що більшість спортсменів віддають перевагу конструктивним способам вирішення конфліктів. Найбільш популярними стилями виявилися співпраця та компроміс. Це свідчить про те, що спортсмени розуміють важливість взаємодії та готові шукати рішення, які б задовольняли інтереси всіх сторін. Дослідження показало, що більшість спортсменів вважають себе відповідальними за свої досягнення та невдачі. Це означає, що вони мають інтернальний локус контролю. Такий підхід зазвичай пов'язаний з більшою активністю, цілеспрямованістю та впевненістю в собі.

**5) Обґрунтували та проаналізували результати впровадження програми психологічного супроводу осіб в умовах кризи професійної ідентичності:**

Запропонована та апробована програма психологічного супроводу спортсменів, які переживають кризу професійної ідентичності, ґрунтувалася на мобілізації психічних резервів, з метою підвищення максимального рівня психологічної адаптації до змагального та тренувального процесів. Для того, щоб досягти цього, спочатку необхідно визначитися з поняттям



«психологічний супровід». Під ним можна розуміти систему засобів і методів, які сприяють самовизначенню суб'єкта в процесі встановлення траєкторії свого професійного розвитку і прийняття відповідальності за свої дії в ситуаціях життєвого вибору. Метою нашої програми було сприяння розвитку автономності та формуванню цілеспрямованих дій.

Результати підсумкового психодіагностичного дослідження засвідчили ефективність впровадження програми психологічного супроводу в систему підготовки юних спортсменів команди футбольного клубу «Кривбас» м. Кривий Ріг, до складу якої входять спортсмени віком до 19 років.

Таким чином ми виконали усі визначені нами завдання та завершили опрацювання та формування даної кваліфікаційної роботи.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Андрієвська-Семенюк О. П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. Вісник Львівського Державного університету безпеки життєдіяльності. 2020. №21. С.102-106.
2. Андрушко Я. С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2013. Вип. 19. С. 104-110.
3. Барчі Б. В. Кризи професійного становлення особистості. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка і психологія». 2018. Вип. 1 (7). С. 258-260.
4. Бочелюк В. Й., Черепехіна О. А. Психологія спорту. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2022. – 224 с.
5. Варбан М. Ю. Проблема рефлексивної підтримки професійного становлення особистості на етапі переходу від юності до дорослості / М. Ю. Варбан// Український соціум. – № 1. – 2002. – С. 95-104.
6. Гаврилюк Н. М. Генезис психолого-педагогічного поняття «професійна ідентичність». Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2020. № 1 (19). С. 18-24.
7. Гринь О. Р. Напрямки розробки системи психологічного забезпечення та супроводу підготовки спортсменів як проблема психології спорту. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Випуск 6(62). 2015. С. 28–32.
8. Дерев'янка С. П. Роль емоційної саморегуляції у подоланні професійних криз. V International Scientific Conference on New Trends in Science and Education: матеріали міжнар. наук. конф. (February, 16 – 19, 2021, Italy). Rome, 2021. С. 556–559.

9. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В. Л. Зливков, С. О. Лукомська, О. В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
10. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. Теорія і практика сучасної психології. 2020 р. Т. 2. № 1. С. 52-56.
11. Клименко В. В. Психологія спорту: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2006. — 432 с.
12. Коваленко О. Г., Павлик Н. В., Становських З. Л., Бастун М. В. Психологічний супровід особистісного розвитку дорослих: подолання професійних криз та особистісних дисгармоній. Київ, 2019. 167 с.
13. Левченко В. В. Особистісна ідентичність у процесі адаптації в ситуації життєвих змін. Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць. 2016. Вип. 1 (70). С. 78-86.
14. Мельнік Н. Ю. Антиципаційна компетентність як фактор становлення професійної ідентичності. Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 20. С. 385-395.
15. Моначин І. Л., Воскресенська А. Р. Особливості криз професійного становлення особистості. Матеріали VI Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні засади сучасних технологій. Тернопіль, 2017. С. 199 – 200.
16. Особистість: практичні засади вивчення. Том 2. Навчально-методичний посібник / [Укладачі: Дмитрієва С. М., Максимець С. М., Бутузова Л. П., Дубравська Н. М., Фриз І. В., Сидоренко Н. І., Стахова О. О., Мачушник О. Л.] – Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2017. - 330 с.
17. Пасечнікова Л. П. Формування успішної особистості: мет. рекомендації. Донецьк: Каштан, 2008. – 72 с.
18. Попова О. В. Концепції ідентичності Дж. Марсія та А. Ватермана. Збірник наукових праць професорсько-викладацького складу

- ДонНУ імені Василя Стуса. Секція: «Педагогіка». – 2017 – №1. – С. 21-23.
19. Посохова Я. С. Проблема ідентичності та визначення психологічних основ її визначення. *Право і безпека*. 2015. №2. С. 217-221.
  20. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник [Текст] / [уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище]. – Вид. 2-ге, виправл. – Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. – 616 с. : іл.
  21. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.
  22. Столярчук О. А. Психологічні особливості формування самооцінки майбутніх учителів в умовах криз професійного навчання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О.А. Столярчук. – К., 2012. – 20 с.
  23. Тарасова Н. В. Етапи психологічного супроводу спортсменів підлітково-юнацького віку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2021. №4. С. 108-114.
  24. Aguiar, M.; Botelho, G.; Lago, C.; Maças, V. and Sampaio, J. (2012). A review on the effects of soccer small-sided games. *Journal of Human Kinetics* 33, 103-113.
  25. Black, S.J. and Weiss, M.R. (1992) The Relationship among Perceived Coaching Behaviours, Perceptions of Ability and Motivation in Competitive Age-Group Swimmers. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14, 309-325.
  26. Dellal, A.; Hill-Hass, S.; Lago-Peñas, C. and Chamari, K. (2011). Small-sided games in soccer: amateur vs. professional players' physiological responses, physical, and technical activities. *The Journal of Strength & Conditioning Research* 25 (9), 2371-2381.

27. Hill-Haas, S., Dawson, B., Impellizzeri, F. M. and Coutts, A. (2012). Physiology of small sided games training in football. *Sports Medicine*, 41(3), 199-220.
28. Jones, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21(1), 34–64.
29. Marcia J. E. Identity in adolescence / J. E. Marcia // Handbook of adolescent psychology / Ed. by J. Adelson. – N.Y. : Simon & Schuster, 1980. – P. 213-231.
30. Palmero, F. (2000). *El proceso motivacional en Palmero. Psicología de la motivación y la emoción*. Madrid. McGraw-Hill, pp, 35-55.
31. Psychological factors that affect sports performance. *Barca Innovation Hub*, 2022. URL: <https://barcainnovationhub.fcbarcelona.com/blog/psychological-factors-that-affect-sports-performance/>.
32. Quartiroli, A., Wagstaff, C. R. D., Martin, D. R. F., & Tod, D. (2021). A systematic review of professional identity in sport psychology. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 17(1), 264–290.
33. Rugg C, Kadoor A, Feeley, BT and Pandya NK. The effects of playing multiple high school on National Basketball Association Players' propensity for injury and athletic performance. *The American Journal of Sports Medicine*. 2018; 46(2): 402-408.
34. Straw E. Helping Young Athletes Enjoy Themselves While Playing. *Success Starts Within*, 2024. URL: <https://www.successtartswithin.com/sports-psychology-articles/sports-psychology-for-kids/helping-young-athletes-enjoy-themselves-while-playing/>.
35. Straw E. Helping Young Athletes Manage Fear of Failure. *Success Starts Within*, 2024. URL: <https://www.successtartswithin.com/sports->

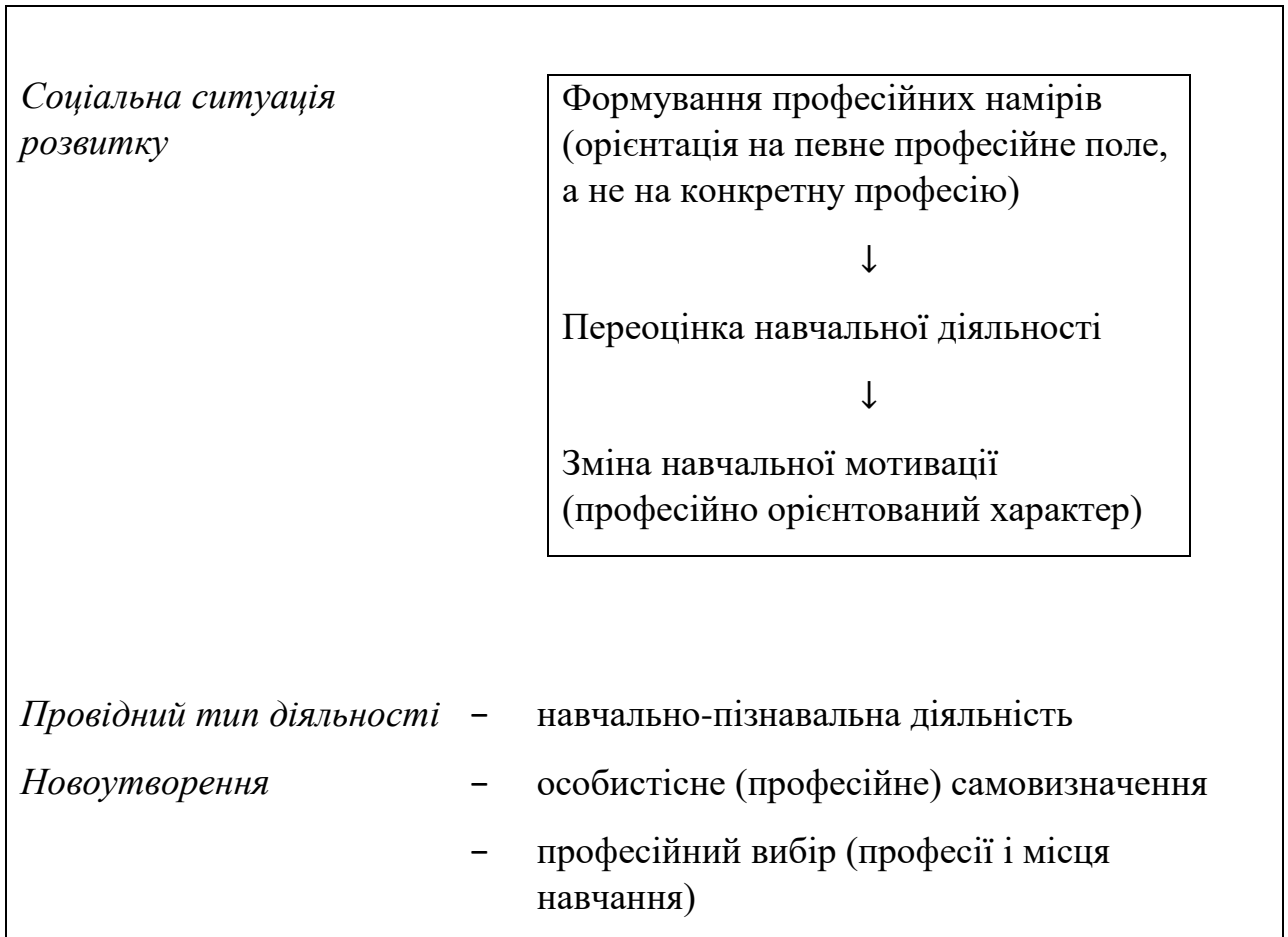
- [psychology-articles/sports-psychology-for-kids/helping-young-athletes-manage-fear-of-failure/](https://www.successtartswithin.com/sports-psychology-articles/sports-psychology-for-kids/helping-young-athletes-manage-fear-of-failure/).
36. Straw E. Helping Young Athletes Manage Mistakes. *Success Starts Within*, 2023. URL: <https://www.successtartswithin.com/sports-psychology-articles/sports-psychology-for-kids/helping-young-athletes-manage-mistakes/>.
37. Straw E. Manage Anxiety in Youth Athletes. *Success Starts Within*, 2024. URL: <https://www.successtartswithin.com/sports-psychology-articles/sports-psychology-for-kids/manage-anxiety-in-youth-athletes/>.
38. Straw E. The Importance of Learning From Mistakes in Sports. *Success Starts Within*, 2024. URL: <https://www.successtartswithin.com/sports-psychology-articles/athlete-mental-training/the-importance-of-learning-from-mistakes-in-sports/>.
39. Swann C., Telenta J., Draper G., Liddle S., Fogarty A., Hurley D., & Vella S. (2018). Youth sport as a context for supporting mental health: Adolescent male perspectives. *Psychology of Sport & Exercise*, 35, 55–64.
40. Tània Vié Riba. Engaging Children in Sports. *Insights of Barca Innovation Hub*, 2020. URL: <https://barcainnovationhub.fcbarcelona.com/blog/engaging-children-in-sports/>.
41. The Effect of Motivation in Sports Performance. *Barca Innovation Hub*, 2022. URL: <https://barcainnovationhub.fcbarcelona.com/blog/the-effect-of-motivation-in-sports-performance/>.

## ДОДАТКИ

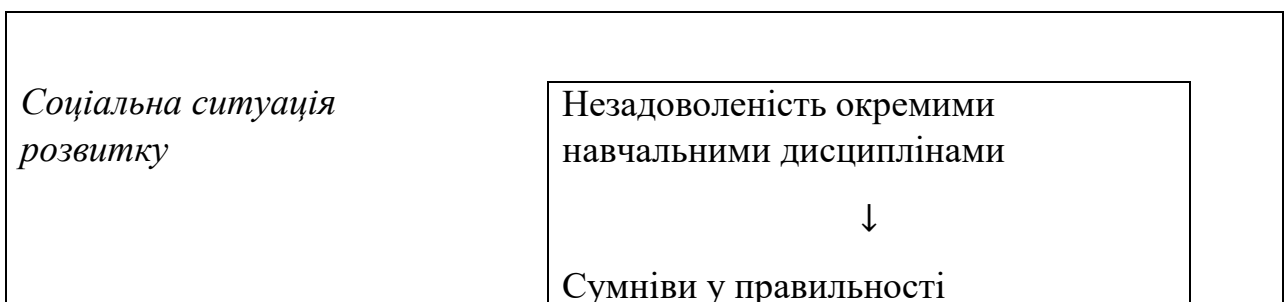
## Додаток А

## Стадії та нормативні кризи професійного становлення (Е. Ф. Зеєр)

## 1. Стадія оптації (14-16 років)

**Криза навчально-професійного вибору (16-17 років)**

<i>Протиріччя</i>	бажане майбутнє ↔ реальне теперішнє
<i>Розв'язання</i>	– рефлексія власних можливостей, – оформлення Я-концепції, – корекція професійних намірів.

**2. Стадія професійної освіти і підготовки**

	професійного вибору ↓ Зниження інтересу до навчання ↓ Розчарування в обраній професії
<i>Провідний тип діяльності</i>	– навчально-професійна діяльність
<i>Новоутворення</i>	– психологічна готовність до професійної діяльності

### Криза ревізії та корекції професійного вибору

<i>Протиріччя</i>	– яскраво не виражене, тобто кризу можна назвати вялотекущей.
<i>Розв'язання</i>	– зміна навчальної мотивації на соціально-професійну

### 3. Стадія професійної адаптації

<i>Соціальна ситуація розвитку</i>	Самостійна трудова діяльність ↓ Новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система професійних і виробничих відносин ↓ Нові соціально-професійні цінності ↓ Нова соціальна роль
<i>Провідний тип діяльності</i>	– професійна діяльність
<i>Новоутворення</i>	– професійна ідентифікація



### Криза професійних експектацій

<i>Протиріччя</i>	сформовані уявлення та очікування ↔ реальне професійне життя
<i>Розв'язання</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- конструктивне – активізація професійних зусиль на скорішу адаптацію і надбання професійного досвіду,</li> <li>- деструктивне – звільнення, зміна спеціальності, або неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.</li> </ul>

#### 4. Стадія первинної професіоналізації (перші 3-5 років роботи)

*Соціальна ситуація розвитку*

Засвоєння професійної діяльності на практиці



Підвищення рівня виконання професійної діяльності



Визначення соціально-професійного статусу в ієрархії виробничих відносин



Стабілізація професійного життя



Виникнення потреби у подальшому професійному рості (кар'єрі)

*Провідний тип діяльності* – професійна діяльність

*Новоутворення* – професійна ідентифікація

### Криза професійного зростання

<i>Протиріччя</i>	потреба у професійному зростанні ↔ реальні можливості професійного середовища
-------------------	---

- Розв'язання* – конструктивне – підвищення професійного рівня, навчання, активізація непрофесійного життя,
- деструктивне – стагнація (професійна апатія і смиренність).

### 5. Стадія вторинної професіоналізації

*Соціальна ситуація розвитку*

Якісне і продуктивне виконання професійної діяльності



Спеціаліст стає професіоналом



Сформованість стійкої соціально-професійної позиції



Стійка професійна самооцінка



Кардинальна перебудова соціально-професійних цінностей і ставлень



Зміна способів виконання професійної діяльності

*Провідний тип діяльності* – яскрава вираженість індивідуального стилю професійної діяльності

*Новоутворення* – професійна ідентичність

### Криза професійної кар'єри

*Протиріччя* – бажана кар'єра ↔ реальні перспективи кар'єри

*Розв'язання* – конструктивне – освоєння нової спеціальності в межах тієї ж професії, більш висока посада тощо,

– деструктивне – стагнація (професійна апатія і

смиренність).

## 6. Стадія майстерності

*Соціальна ситуація розвитку*

Високий рівень виконання професійної діяльності

↓

Творчість та інновації

↓

Сформованість стійкої соціально-професійної позиції

↓

Потреба у самоздійсненні

*Провідний тип діяльності* – творча та інноваційна професійна діяльність

*Новоутворення* – професійна самоактуалізація

### Криза соціально-професійної самоактуалізації

*Протиріччя* високі професійні можливості ↔ соціальні умови для їхньої реалізації

*Розв'язання* – конструктивне – новаторство, винахідливість, стрімка кар'єра, соціальна і професійна понаднормативна активність,,

– деструктивне – стагнація (професійна апатія і смиренність), звільнення, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія.

## 7. Стадія закінчення професійного життя

*Соціальна ситуація розвитку*

Утрата професійної діяльності

↓

Звуження соціально-психологічного поля контактів

↓ Зниження фінансових можливостей ↓ Нове соціальне становище ↓ Укорочення життєвої перспективи
<i>Провідний тип діяльності</i> – ретроспективне споглядання <i>Новоутворення</i> – соціально-психологічне старіння

### **Криза соціально-психологічної адекватності**

<i>Протиріччя</i>	потреба у приєднанні ↔ соціальна ізоляція і самотність
<i>Розв'язання</i>	– конструктивне – широкі соціальні контакти, освоєння нової діяльності, подорожі тощо, – деструктивне – стагнація (апатія і смиренність), цинізм, алкоголізм, депресія.

### Тест на виявлення мотивації досягнення Т. Елєрса

*Інструкція.* Вам будуть запропоновані 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестові завдання:

№	Питання	+/-
1	Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.	
2	Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.	
3	Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.	
4	Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним із останніх.	
5	Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.	
6	У деякі дні мої успіхи нижче середніх.	
7	Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.	
8	Я доброзичливіший за інших	
9	Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.	
10	У процесі роботи я потребуую невеликі паузи для відпочинку.	
11	Старанність – це не основна моя риса.	
12	Мої досягнення в роботі не завжди однакові.	
13	Інша робота приваблює мене більше тієї, якою я зайнятий.	
14	Осуд стимулює мене сильніше похвали.	
15	Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.	
16	Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.	
17	На моєму честолюбстві легко зіграти.	

18	Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.	
19	Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.	
20	Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.	
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе.	
22	У житті небагато речей важливіше грошей.	
23	Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.	
24	Я менш честолюбний, ніж багато інших.	
25	Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду працювати.	
26	Якщо я маю натхнення працювати, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.	
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.	
28	Коли у мене немає роботи, мені не по собі.	
29	Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.	
30	Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.	
31	Іноді мої друзі вважають мене ледачим.	
32	Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.	
33	Протидіяти волі керівника безглуздо.	
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.	
35	Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.	
36	Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.	
37	Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.	
38	Не доводжу до кінця багато, за що беруся.	
39	Заздрю людям, які не завантажені роботою.	

40	Не заздрю тим, хто прагне до влади.	
41	Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.	

### Методика типового реагування на конфліктні ситуації К. Томаса

*Інструкція.* Уявіть типову ситуацію професійного спілкування і виберіть з поданого переліку найбільш властивий вам спосіб реагування, позначте обраний варіант. Послідовно опрацюйте всі твердження тесту, не пропускаючи жодного. Над відповідями не замислюйтеся, оскільки "правильних" і "неправильних" відповідей тут немає.

Текст опитувальника:

1	а) іноді даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання;	
	б) замість обговорювати те, в чому ми розходимося, намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обоє погоджуємося.	
2	а) намагаюся знайти компромісне рішення;	
	б) намагаюся владнати конфлікт з урахуванням інтересів іншої людини.	
3	а) як правило, наполегливо прагну домогтися свого;	
	б) іноді жертвую власними інтересами задля інтересів іншого.	
4	а) намагаюся знайти компромісне рішення;	
	б) намагаюся не зачіпати почуття іншої людини.	
5	а) намагаюся уладнати конфліктну ситуацію, постійно шукаю підтримку в іншого;	
	б) прагну робити все, щоб уникнути зайвого напруження.	
6	а) намагаюся уникнути неприємностей для себе;	
	б) прагну досягти свого.	
7	а) намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно;	
	б) я вважаю можливим чимось поступитись, щоб уладнати конфлікт.	
8	а) звичайно наполегливо прагну домогтися свого;	
	б) насамперед намагаюся з'ясувати, у чому полягають усі зачеплені інтереси і спірні питання.	
9	а) думаю, не завжди варто хвилюватися через суперечки, що виникають;	
	б) докладаю всіх зусиль, щоб домогтися свого.	
10	а) твердо прагну домогтися свого;	
	б) пробую знайти компромісне рішення.	
11	а) насамперед прагну чітко з'ясувати, в чому полягають усі інтереси, що були зачеплені, і спірні питання;	
	б) намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки.	
12	а) часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечку;	



	б) даю змогу іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде назустріч.	
13	а) пропоную середню позицію у спірному питанні; б) наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.	
14	а) повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його власну; б) намагаюся довести іншому логіку і перевагу моїх поглядів.	
15	а) намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки; б) намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруження.	
16	а) намагаюся не зачепити почуттів іншого; б) звичайно намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.	
17	а) зазвичай наполегливо прагну домогтися свого; б) намагаюся зробити все, щоб уникнути зайвого напруження.	
18	а) якщо це робить іншого щасливим, даю змогу наполягати на своєму; б) даю іншому змогу залишатися при своїй думці, якщо він іде мені назустріч.	
19	а) перш за все прагну визначити, у чому полягають усі зачеплені інтереси і спірні питання; б) намагаюся відкласти вирішення спірних питань, з тим щоб згодом вирішити їх остаточно.	
20	а) намагаюся одразу усунути нашу суперечку; б) намагаюся знайти найкраще поєднання переваг і втрат для нас обох.	
21	а) коли веду переговори, намагаюся бути уважним до іншого; б) завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.	
22	а) намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю і позицією іншого; б) відстоюю свою позицію.	
23	а) як правило, намагаюся задовольнити бажання кожного з нас; б) іноді даю змогу іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.	
24	а) якщо іншому його власна позиція видається дуже важливою, намагаюся йти йому назустріч; б) прагну схилити іншого до компромісу.	
25	а) намагаюся переконати іншого у своїй правоті; б) під час переговорів, намагаюся бути уважним до аргументів іншого.	
26	а) звичайно пропоную свою позицію; б) майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з нас.	
27	а) часто прагну уникати суперечок; б) якщо це зробить іншого щасливим, дам йому змогу	

	наполягати на своєму.	
28	а) звичайно наполегливо прагну домогтися свого; б) щоб владнати ситуацію, прагну знайти підтримку в іншого.	
29	а) пропоную середню позицію; б) думаю, що не завжди варто хвилюватися через суперечки, що виникають.	
30	а) намагаюся не зачепити почуття іншого; б) завжди займаю таку позицію в суперечці, щоб ми могли разом досягти успіху.	

### Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера

*Інструкція.* Наводиться ряд парних тверджень. Вирішіть, з яким із них Ви згодні більшою мірою, і поставте «+» напроти відповідної букви – «а» або «б».

Текст опитувальника:

1	a) Діти потрапляють у біду тому, що батьки дуже часто їх карають.	
	b) В наш час неприємності трапляються з дітьми найчастіше тому, що батьки надто м'яко ставляться до них.	
2	a) Багато невдач походять від невезіння.	
	b) Невдачі людей є результатом їхніх помилок.	
3	a) Одна з головних причин, чому здійснюються аморальні вчинки, полягає в тому, що оточуючі миряться з ними.	
	b) Аморальні вчинки відбуватимуться завжди, незалежно від того, наскільки старанно оточуючі намагаються їх запобігти.	
4	a) Зрештою до людей приходять заслужене визнання.	
	b) На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними.	
5	a) Думка, що викладачі несправедливі до учнів, невірна.	
	b) Багато учнів не розуміють, що їхні оцінки можуть залежати від випадкових обставин.	
6	a) Успіх керівника багато в чому залежить від успішного збігу обставин.	
	b) Здібні люди, які не стали керівниками, самі не використали своїх можливостей.	
7	a) Як би ви не намагалися, деякі люди все одно не симпатизуватимуть вам.	
	b) Той, хто не зумів завоювати симпатії оточуючих, просто не вміє ладити з іншими.	
8	a) Спадковість відіграє головну роль у формуванні характеру та поведінки людини.	
	b) Тільки життєвий досвід визначає характер та поведінку.	
9	a) Я часто помічав справедливість приказки: "Чому бути - того не оминати".	
	b) На мою думку, краще прийняти рішення і діяти, ніж сподіватися на долю.	
10	a) Для хорошого фахівця навіть упереджена перевірка не становить труднощів.	
	b) Навіть добре підготовлений фахівець зазвичай не витримує перевірки, якщо вона необ'єктивна.	
11	a) Успіх є результатом старанної роботи і мало залежить від везіння.	

	b) Щоб досягти успіху, потрібно не прогаяти зручний випадок.	
12	a) Кожен громадянин може впливати на важливі державні рішення.	
	b) Суспільством керують люди, які висунуті на громадські пости, а пересічна людина мало що може зробити.	
13	a) Коли я будую плани, то переконаний, що зможу здійснити їх.	
	b) Не завжди розумно планувати далеко вперед, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.	
14	a) Є люди, про яких можна сміливо сказати; що вони погані.	
	b) У кожній людині є щось гарне.	
15	a) Здійснення моїх бажань не пов'язане з везінням.	
	b) Коли не знають, як бути, підкидають монету. На мою думку, в житті можна часто вдаватися до цього.	
16	a) Керівником нерідко стають завдяки щасливому збігу обставин.	
	b) Щоб стати керівником, потрібно вміти керувати людьми. Везіння тут ні до чого.	
17	a) Більшість з нас не можуть впливати серйозно на світові події.	
	b) Беручи активну участь у громадському житті, люди можуть керувати подіями у світі.	
18	a) Більшість людей не розуміють, наскільки їхнє життя залежить від випадкових обставин.	
	b) Насправді така річ, як везіння, не існує.	
19	a) Завжди потрібно вміти визнавати свої помилки.	
	b) Як правило, краще не підкреслювати своїх помилок.	
20	a) Важко дізнатися, чи дійсно ви подобаєтесь людині чи ні.	
	b) Кількість ваших друзів залежить від того, наскільки добре ви вмієте позитивно налаштувати до себе інших.	
21	a) Зрештою, неприємності, які трапляються з нами, врівноважуються приємними подіями.	
	b) Більшість невдач є результатом відсутності здібностей, незнання, лінощів або всіх трьох причин разом узятих.	
22	a) Якщо докласти достатньо зусиль, то формалізм і бездушність можна викоринити.	
	b) Є речі, з якими важко боротися, тому формалізм та бездушність не викоринити.	
23	a) Іноді важко зрозуміти, на чому ґрунтують свої рішення керівники, коли висувають людину на заохочення.	
	b) Заохочення залежать від того, наскільки старанно людина працює.	
24	a) Хороший керівник очікує від підлеглих, щоб вони самі вирішували, що мають робити.	
	b) Хороший керівник ясно дає зрозуміти, у чому полягає робота кожного підлеглого.	

25	a) Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.	
	b) Не вірю, що випадок чи доля можуть відігравати важливу роль у моєму житті.	
26	a) Люди самотні через те, що не виявляють дружелюбності до оточуючих.	
	b) Марно занадто намагатися привернути до себе людей: якщо ти їм подобаєшся, то подобаєшся.	
27	a) Характер людини залежить головним чином від її сили волі.	
	b) Характер людини формується переважно у колективі.	
28	a) Те, що зі мною трапляється - це справа моїх власних рук.	
	b) Іноді я відчуваю, що моє життя розвивається у напрямі, який не залежить від моєї сили волі.	
29	a) Я часто не можу зрозуміти, чому керівники роблять саме так, а не інакше.	
	b) Зрештою, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які у ній працюють.	