

УДК 364-786-056.83:159.98

DOI 10.31652/2415-7872-2022-72-93-98

ВОЛОДИМИР ШАХОВ

orcid.org/0000-0003-1535-2802
shahovu2016@gmail.com

доктор педагогічних наук, професор,
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця

ВЛАДИСЛАВ ШАХОВ

orcid.org/0000-0002-1069-929
vshahov75@gmail.com

магістр психології,
Вінницький державний педагогічний
університет імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця

СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

В статті з'ясовуються особливості становлення професійної самосвідомості майбутніх психологів в процесі професійної підготовки студентів у ЗВО. На підставі досліджень відомих вчених, а також опитувань пересічних студентів та клієнтів, що мають власні уявлення щодо образу особистості психолога, у статті розглядаються вимоги до особистісних рис та якостей професійного психолога, що необхідні для успішного проходження всіх етапів професійного становлення та професійної ідентифікації. Висвітлюється проблема професійної ідентичності та самосвідомості і труднощів, що постають на шляху становлення та професійного розвитку особистості психолога, зокрема виникнення синдрому професійного вигорання.

Ключові слова: самосвідомість, професійна самосвідомість, ідентичність, професійна ідентичність, професійна деформація, емоційне вигорання, професійна ідентичність психолога.

VOLODYMYR SHAKHOV

Doctor of Pedagogical Sciences, professor
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi
State Pedagogical University,
Ostrozhskego street 32, Vinnytsia

VLADYSLAV SHAKHOV

Master of Psychology
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi
State Pedagogical University,
Ostrozhskego street 32, Vinnytsia

FORMATION OF THE PROFESSIONAL CONFIDENCE OF THE FUTURE PSYCHOLOGIST

The article elucidates the peculiarities of the formation of professional self-awareness of future psychologists in the process of professional training of students in higher education institutions. Based on the research of famous scientists, as well as surveys of ordinary students and clients who have their own ideas about the image of a psychologist's personality, the article considers the requirements for the personal traits and qualities of a professional psychologist, which are necessary for the successful completion of all stages of professional formation and professional identification. Professional identity has different sources of formation. One of the sources is professional education, the content of which is determined by normative state documents on education. In such cases, the main conditions for the formation of professional identity are professional awareness and personal and environmental factors and conditions affecting the level of education in a specific subject area. The subjective expectations and possibilities of social perspectives play their role in the formation of professional identity, as well as the recognition of the subject by others as a specialist, which contributes to the establishment of professional identity.

The problem of professional identity and self-awareness and the difficulties that arise in the way of the formation and professional development of a psychologist's personality are highlighted, in particular, the occurrence of the syndrome of professional burnout.

Key words: self-awareness, professional self-awareness, identity, professional identity, professional deformation, emotional burnout, professional identity of a psychologist.

Найважливішим інструментом діяльності психолога, за допомогою якого він реалізує свої професійні функції, є його особистість. Особистісні характеристики суб'єкта діяльності є константними, базисними характеристиками конкретного індивіда і до певної міри визначають індивідуальні поведінкові реакції та психічні стани, що впливають на ефективність і надійність діяльності фахівця.

Можемо констатувати, що до нині практично відсутній опис цілісного образу психолога. Наявні дослідження в кращому випадку стосуються лише окремих сфер діяльності практичного психолога (діагностики, консультування, немедичної психотерапії, психокорекції тощо), часто не проводячи меж між психологом і фахівцями суміжних спеціальностей (наприклад, лікарями-психотерапевтами). У процесі ж професійної підготовки кінцевий образ або модель особистості, до якої прагне система освіти, є однією з важливих умов забезпечення якості такої підготовки. Не є секретом, що не всі фахівці, які здобули відповідну освіту, можуть і готові працювати за фахом.

Тому серед важливих завдань, від вирішення яких залежить якість професійної підготовки фахівця, є питання систематизації наявних досліджень діяльності практичного психолога і, як зустрічний процес, створення емпіричної моделі особистості фахівця. Така логіка дослідження дозволить нам відповісти на питання, як формується особистість ефективного фахівця, яким чином і якою мірою ми можемо керувати даним процесом чи його підтримувати.

На даний час існує низка підходів до вирішення проблеми формування особистості ефективного фахівця і підготовки його до професійної психологічної діяльності.

Автори, що репрезентують перший підхід, пропонують серед необхідних умов ефективності діяльності фахівця розглядати наявність професійно-важливих особистісних якостей.

Поняття «професіограма» і, в більш вузькому сенсі, – «психограма» включають в себе опис психологічних норм і вимог до діяльності й особистості фахівця. До нині в галузі надання психологічних послуг проблема професіографії є недостатньо розробленою, відсутня її чітка формалізація та структуризація. Це призводить до недоліків методик професійного відбору і неможливості точної оцінки ефективності роботи фахівців-психологів. Крім того, наявні описи професіограм не відповідають нинішньому змісту діяльності і вимогам щодо наявності необхідних психологічних якостей.

У зарубіжній психології та психотерапії описові моделі особистості психолога приділяється значно більше уваги. Але, зазвичай, при цьому відсутній чіткий поділ між різними категоріями фахівців. Поняття «психолог», «консультант», «клінічний психолог», «психотерапевт» у багатьох теоретичних системах вживаються як синоніми. Найчастіше мова йде про «фахівця, що працює з клієнтом».

Автори різних психотерапевтичних концепцій (А. Адлер, К. Вітакер, Р. Мей, В. Сатир, Дж. Л. Морено та ін.) [5;8;9] виділяють і детально розглядають певні якості особистості терапевта, що впливають на ефективність надання терапевтичної допомоги. Моделі такого роду називаються компонентними.

Відомий англійський психоаналітик М. Балінт говорив про певне ігнорування того, що психотерапія – це не теоретичне знання, а навички особистості. Засновник психоаналізу З. Фрейд на питання про критерії успішності психотерапевта відповів, що психоаналітику не обов'язково мати медичну освіту, а необхідно мати спостережливість і вміння проникати в душу клієнта. Таким чином, основна техніка психологічного консультування – це «Я – як інструмент», тобто основним засобом, що стимулює удосконалювання особистості клієнта, є особистість консультанта (що цілком відповідає змісту влучного виразу А. Адлера: «техніка лікування закладена у Вас»).

На підставі аналізу низки проведених досліджень А. Комбс встановив, що професійно успішного психолога-консультанта відрізняють певні риси особистості. Дослідження, проведене М. Келлі, показало, що відмінності між «поганими» і «хорошими» психотерапевтами і психоконсультантами можна пояснити специфічною організацією їхньої особистісної сфери.

Національна асоціація професійної орієнтації США виділяє такі професійно-важливі якості особистості психолога-профорієнтатора: прояв глибокого інтересу до людей і терпіння в спілкуванні з ними; чутливість до настанов і поведінки інших людей; емоційна стабільність і об'єктивність; здатність викликати довіру інших людей; повага прав інших людей (цит. за: George, Cristiani, 1990) [5, с. 15– 43]. Ще в 1964 р. Комітет з нагляду і підготовки консультантів США визначив перелік якостей особистості, необхідних консультанту: довіра до людей; повага до цінностей інших особистостей; проникливість; відсутність упереджень; саморозуміння; усвідомлення професійного обов'язку.

Важливість індивідуальних особливостей консультантів найбільш широко вивчалася Труаксом та його колегами. Вони досліджували техніку роджеріанської психотерапії, для якої характерний відносно недирективний підхід до процесу консультування. В результаті були отримані дані про те, що найбільш ефективними є психологи-консультанти, здатні до правильного розуміння проблем клієнта і правильного спілкування з ними, демонструючи при цьому можливість співпереживати як почуттям і переживанням клієнта, так і їх сенсам та значенням. Різні дослідження показують, що при описі успішного консультанта як професіонали, так і клієнти вживають такі поняття: відкритий, чуйний, уважний, щирий, гнучкий, толерантний.

На думку А. Сторр, ідеальним психотерапевтом чи консультантом має бути симпатична людина, відверта і відкрита до почуттів інших; здатна ототожнюватися з різними людьми; чуйна, але не сентиментальна, що не прагне до самоствердження, однак має власну думку і здатна її захистити; що вміє служити на благо своїм клієнтам [7, с. 103–110].

Професійні портрети «психолога-консультанта» і «психолога-діагноста», отримані Р. Кеттеллом зі співавторами, наведені у формі так званих дискримінантних рівнянь ефективності:

«Ефективний психотерапевт» = $0,72 A + 0,29 + 0,29 H + 0,29 N$;

«Ефективний психодіагност» = $0,31 A + 0,78 + 0,47 N$; де:

A – фактор «відкритий, легкий, товариський»,

B – «з розвиненим логічним мисленням, кмітливий»,

Н – «сміливий або навіть зухвалий»,

Н – «досвідчений, свідомо лояльний, тактовний».

Р. Кочюнасом були узагальнені та виокремлені декілька факторів, здатних скласти стрижень моделі особистості ефективного психолога-консультанта (як фахівця, найбільш близького до практичного психолога): автентичність, відкритість власному досвіду, розвиток самопізнання, сила особистості та ідентичність, толерантність до невизначеності, прийняття особистої відповідальності, постановка реалістичних цілей, емпатія.

Узагальнюючи розглянуті вище положення і вимоги щодо особистості консультанта, можна стверджувати, що ефективний консультант – це насамперед зріла в соціальному, психологічному та особистісному плані людина. Чим більш різноманітний у консультанта стиль особистого і професійного життя, тим більш ефективною буде його діяльність. У консультуванні, як і в житті, варто керуватися не формулами, а власною інтуїцією і потребами ситуації. Така одна з найважливіших настанов зрілого консультанта, наближення його до фахівця так званого «практичного» типу, що спирається у своїй практиці не тільки на отримані знання, але і на набутий досвід і професійну інтуїцію.

До проблеми професійно-важливих якостей можна підійти і з протилежного боку – виділяючи особистісні якості, що сприяють виникненню «негативних» ефектів професійної діяльності. В даний час вважається, що саме особливості особистості практика обумовлюють виникнення, перебіг та інтенсивність таких феноменів, як «синдром психоемоційного вигорання» і «професійна деформація особистості».

«Синдром вигорання» – складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження внаслідок тривалого емоційного навантаження. Синдром виявляється в депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, нестачі енергії та ентузіазму, втраті здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя взагалі. Цей синдром включає в себе три основні складові: емоційну виснаженість (почуття емоційної спустошеності і втоми, викликане власною роботою), деперсоналізацію (цинічне ставлення до праці та об'єктів своєї праці, бездушне, негуманне ставлення до клієнтів) і редукцію професійних досягнень (виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспіху в ній).

Існує думка, що люди з певними рисами особистості (неспокійні, чутливі, емпатійні, схильні до інтроверсії, що мають гуманістичну життєву настанову, схильні ототожнюватися з іншими) є більш схильними до проявів даного синдрому.

«Професійна деформація» – це прояви особистості під впливом особливостей професійної діяльності таких психологічних змін, які починають негативно впливати на здійснення цієї діяльності і на психологічну структуру особистості. Серед найбільш типових деформацій, що виникають на цьому тлі, можна назвати зростання конфліктності та амбіцій, порушення адекватності самооцінки, посилення внутрішніх конфліктів, аутичності, відчуженості. Можливі також прояви психічного перенасичення, цинізму, деперсоналізації та дереалізації, інтерпретаційний ажіотаж, міркування, моралізаторство і психологізаторство.

Провокативну роль у виникненні деформацій, а також синдрому вигорання, відіграють, як правило, неконструктивні настанови і наявність деяких особистісних передумов. Найбільш негативно позначається вплив недостатньо розвиненої рефлексії і низької емпатії, нездатність до партнерського поділу ініціативи та відповідальності, надлишкові авторитарність, ригідність, прояви залежності, екстернальності і зниженої мотивації до роботи.

Узагальнюючи все вищесказане, можна виокремити такі необхідні для успішної професійної діяльності якості особистості фахівця, що працює з клієнтом: безоцінне ставлення до індивідуальних відмінностей людей; чуйність до емоційного стану людини, яка знаходиться поруч; пластичність (динамічність у поєднанні з гнучкістю); емоційна стриманість і толерантність; підтримання загальної культури поведінки; вміння вибудовувати і витримувати до кінця власну лінію поведінки; наявність знань у сфері можливої поведінки людей в конфліктних ситуаціях; прояв глибокого інтересу до людей, наслідком чого є терпіння в спілкуванні з ними; чутливість до настанов і поведінки інших людей, здатність ототожнюватися з різними людьми; емоційна стабільність і об'єктивність; автентичність; відкритість власному досвіду; розвинене самопізнання; сильна ідентичність; толерантність до невизначеності; прийняття особистої відповідальності; прагнення до глибинних міжособистісних відносин; постановка реалістичних цілей.

Серед небажаних рис особистості фахівця виокремлюють: авторитарність; пасивність і залежність, схильність використовувати клієнтів для задоволення своїх потреб; невміння бути терпимим до різних спонукань клієнтів; невротична настанова щодо гонорарів за виконану роботу.

Інший підхід серед факторів, що визначають ефективність діяльності, називають «комунікативну компетентність». Під комунікативною компетентністю розуміється здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, що передбачає досягнення взаєморозуміння між партнерами по спілкуванню, краще розуміння ситуації і предмета

спілкування. Комунікативна компетентність розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації.

У різних напрямках психотерапії та консультування виділяються різні вимоги до комунікативних якостей консультанта. Деякі автори намагаються виокремити й описати різноманітні ролі консультанта, що використовуються ним в процесі надання психологічної допомоги.

Роль «сповідника», що звільняє від тягаря невисловлених помилок, тим самим відкриває клієнтам шлях для подальшого розвитку. У ролі «імунолога» фахівець розвиває потенціал захисних сил організму, необхідний для протистояння різноманітним захворюванням. «Психолог-зв'язківець» відповідає за якість комунікацій між сторонами взаємодії. У ролі «дипломата» фахівець організовує вирішення потенційно конфліктних питань задля обопільного задоволення усіх сторін. «Агроном» дбає про своєчасний «догляд за урожаєм», «організатор» диспансерних обстежень не допускає розвитку захворювань і піклується щодо їх своєчасної профілактики. «Педагог» навчає працівників використовувати притаманні їм таланти і здібності. «Тренер» розвиває природні психологічні навички клієнтів. «Інструктор» ясно і точно викладає методики застосування розвивальних вправ. «Майстер» організаційних винаходів виступає в ролі гаранта розвитку якісної продуктивності праці (що особливо важливо, якщо мова йде про працю інтелектуальну). Крім того, виокремлюються також і ролі «служби порятунку», послуги якої люди щоразу потребують у зв'язку з виникаючими життєвими катастрофами, «санітарного лікаря», вчасно виявляє й усуває небезпечних збудників можливої хвороби тощо. В такому контексті робота психолога розуміється як близька до садівництва, виховання та наставництва в майстерності. В основі психологічної роботи лежить так звана «аксіома добрих намірів». Психолог як інтерпретатор побажань допомагає клієнту навчитися формулювати їх для себе, а потім доносити свої думки до свідомості інших гармонійно і зрозуміло.

У дослідженні [7, с. 69–78] виділяються також ролі, характерні для психотерапевтів: «жилетка» або «співчуваючий друг» або «відро для душевних помиїв». Тобто, це людина, яка емпатійно налаштована, вислуховує того, хто до неї приходить, співчуває. Протилежний варіант – «провокактор». Ще одна роль психотерапевта – «адміністратор внутрішніх програм клієнта». Він нічого не робить, крім того, що розписує всі внутрішні ситуації людини, позначає імена програм підсвідомості, тобто він звертає увагу людини на резерви, які є у неї. Ще одна роль – «консультант з психологічних теорій». Він «розкладає клієнта за всіма наявними у нього психологічними теоріями». Також існує роль «добровільного помічника», який «співчуває, вислуховує, втішає». Дуже небезпечна для клієнта роль психотерапевта – «порадника», особливо «безвідповідальний поради́ника». Терапевт, що знаходиться в цій ролі, займається тим, що дає поради, а коли його поради не мають особливого впливу, або призводять до небажаних для клієнта результатів, він знімає з себе будь-яку відповідальність.

П. Ховкінс і Р. Шохет пропонують розглянути можливі мотиви «бажання присвятити себе професії, яка допомагає» [1, с. 61–68]. При дослідженні складної системи мотивів можна зіткнутися з «тіньовою стороною прагнення фахівця допомагати». Прийняття «власної Тіні запобігає ризику перетворювати інших у частини себе, які ми не можемо прийняти», бути розчавленими власними фантазіями змінити світ інших, не будучи в змозі змінити себе. Один з аспектів власної Тіні – бажання похвали, визнання, відчуття власного вищого призначення допомагати, усвідомлення функції носія істини, допомоги.

Поряд з прагненням допомагати, зцілювати, піклуватися, може бути прихована жага влади, як прагнення оточити себе людьми, які перебувають у більш скрутному становищі, так і можливість впливати на життя людей, бути причиною їх позитивних змін. Інший аспект Тіні – це ставлення фахівця до своїх власних потреб, які задовольняються професійною діяльністю, клієнтом, які знаходять своє відображення в глибинних мотивах роботи. Саме заперечення потреб може призвести до порушення взаємодії, благополуччя фахівця, зниження ефективності виконуваної ним діяльності. Часто в якості заперечуваного, неприйнятого, неусвідомлюваної потреби виступає потреба бути потрібним, корисним і потреба бути любимим, найціннішим, сприйманим як хороша людина. Наслідком подібної ситуації може стати неприйняття зворотного зв'язку від супервізора, клієнта, від колег про особистісні якості фахівця, здібності, стилі взаємодії, які не узгоджуються з наявним «Я».

У дослідженні професійних уявлень сучасних студентів-психологів було з'ясовано, що основні елементи професійно-психологічної картини світу виникають у початковий період професійного самовизначення особистості і не зазнають радикальних якісних змін у процесі подальшої професійної соціалізації [2, с. 208].

Вивчення проблем адаптації психологів-початківців, проведене нами в пілотажному дослідженні, дозволило визначити певний інтегральний показник, який є своєрідним «рівнем професіоналізації». Цей показник включає в себе такі складові: задоволеність професією, досвід професійної діяльності в період навчання, наявність конкретних планів щодо майбутньої роботи та подання про можливі труднощі в роботі. Саме наявність цих факторів є передумовою ефективності

практичного фахівця. Крім того, майбутніми фахівцями велика увага приділяється мотивації професійної діяльності. Результати дослідження доводять, що професійне становлення психологів-початківців визначається їх особливостями мотивації до оволодіння професією. Проте в ході навчального процесу розвитку мотивації приділяється мало уваги. Крім того, в процесі навчання розвивається лише пізнавальна мотивація, а мотивація до професії може навіть редукуватися. Отже, необхідно розвивати мотивацію до професії, і навіть контролювати її протягом усього процесу навчання.

Найбільш перспективним підходом до становлення особистості фахівця, на наш погляд, є підхід, що розглядає процес становлення професійної ідентичності.

Професійна ідентичність – багатовимірний і інтегративний психологічний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність і визначеність, розвивається у ході професійного навчання в просторі процесів самовизначення, самоорганізації та персоналізації, а також обумовлюється розвитком рефлексії.

Професійна ідентичність має різні джерела формування. Одним із джерел є професійна освіта, зміст якої визначають нормативні державні документи про освіту. У таких випадках основними умовами становлення професійної ідентичності є професійна обізнаність і особистісні і фактори середовища та умови, що впливають на рівень освіченості в конкретній предметній сфері. Свою роль у становленні професійної ідентичності відіграють суб'єктивні очікування і можливості соціальних перспектив, а також визнання суб'єкта оточуючими як фахівця, що сприяє утвердженню професійної ідентичності. Істотне значення має професійна самопрезентація.

Поняття «професійна ідентичність» доцільно описувати через такі категорії як професія, професійна придатність, професійна готовність, професійне самовизначення, образ професії і себе в ній, професійний план, кар'єра, професійна самосвідомість, професійна ситуація, професійна спільність, образ «Я». Крім того, сутність професійної ідентичності визначається через мотиваційно-ціннісний компонент особистості фахівця.

За класифікацією В. Вачкова, професійна самосвідомість особистості психолога відображається в проходженні наступних його рівнів.

Регулятивно-прагматичний. Характеризується ситуаційними аспектами самосвідомості, тобто психолог прив'язаний до ситуації, виконуючи лише службову роль. Це дає можливість людині лише в мінімальному ступені адаптуватися до ситуації і регулювати свою поведінку.

Егоцентричний рівень. Вихідним моментом є особиста вигода, зручність, престижність. Інші розглядаються як фактори, що сприяють самоактуалізації («зручні для мене»), або як такі, що перешкоджають їй («погані»), або як індіферентні («не заважають мені»). Такий психолог не може вирватися за межі егоцентричного рівня особистісно-сислової сфери.

Стереотипно-залежний рівень самосвідомості. На ньому життєдіяльність людини визначається її близьким оточенням або людьми, яких він ставить вище за себе. На цьому рівні люди поділяються на «своїх», що володіють самоцінністю, і «чужих», позбавлених цінності. Наслідком цього стає втрата творчого початку і неминуче виникнення залежності від ціннісних орієнтацій значущих інших. А це, в свою чергу, гальмує процеси глибокої рефлексії та не сприяє пошуку конструктивних способів подолання труднощів.

Суб'єктивно-універсальний рівень. Це вищий ступінь професійного самоусвідомлення. Внутрішня спрямованість людини на створення таких результатів, які принесуть однакоке благо іншим людям. Такий психолог будує систему відносин з людьми, засновану на прийнятті їх як самоцінності і подібне ставлення складається у нього до себе, до своєї праці. Розвиває себе як особистість і як фахівця.

В залежності від досягнутого результату виділяються рівні професіоналізму:

- репродуктивний – на даному рівні психолог уміє переказати іншим те, що знає сам, і так, як знає сам;
- адаптивний, на якому психолог вміє не тільки передати інформацію, але і трансформувати її стосовно до особливостей об'єкта, з яким має справу;
- локально-моделюючий – коли психолог вміє не тільки передавати і трансформувати інформацію, але і моделювати систему знань з окремих питань;
- системно-моделюючий знання – коли психолог вміє моделювати діяльність, що формує систему знань.

Процес становлення професійної ідентичності реалізується через механізми відчуження та ідентифікації. Професійна ідентифікація – це об'єктивна і суб'єктивна (тобто дана в переживанні) єдність з професійною групою, справою, що зумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. Тоді зворотний процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним запереченням цієї єдності і відокремленням професійних характеристик особистості є професійне відчуження. Ці процеси можуть проходити усвідомлено з прийняттям відповідальності (довільно) і без прийняття відповідальності (вимушено).

Довільна ідентифікація як виконавчий механізм набуття професійної ідентичності є основою становлення професійної ідентичності ефективного фахівця. Неуспішне проходження даного етапу становлення професійної ідентичності є причиною труднощів, що виникають у професійній діяльності, її неефективності. У відповідності з таким розумінням механізмів становлення професійної ідентичності всі перераховані труднощі професійного розвитку (професійна деформація, емоційне вигорання, неадекватний образ «Я» тощо) являють собою наслідок неуспішного проходження стадій процесу набуття професійної ідентичності.

Таким чином, виникає необхідність удосконалювати в процесі навчання не тільки основні професійні навички та вміння індивіда, але і закладати основи світогляду, спрямовувати розвиток особистості, формувати необхідні для фахівця особистісні якості з метою його оптимального функціонування й адаптації. Внаслідок того, що питання психологічного супроводу професійного становлення сьогодні не включені до змісту освіти в реальній практиці підготовки майбутніх психологів процес особистісного і професійного розвитку зазвичай протікає стихійно, ніяк не контролюється і не спрямовується.

Виявивши закономірності цього процесу, ми зможемо цілеспрямовано допомагати становленню особистості фахівця, організовувати психолого-педагогічний супровід навчання, зокрема, створювати систему індивідуальної та групової психопрофілактики професійних деформацій особистості та професійного «вигорання» у практикуючих психологів.

Література

1. Ховкинс П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб.: Речь, 2002. 352 с.
2. Шахов В. В. Особистість психолога як чинник успішної професійної соціалізації. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. Випуск 5(50).* С.204-211.
3. Шахов В. І. Розвиток професійної самосвідомості майбутніх психологів як умова формування їх готовності до професійної діяльності. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. Випуск 55.* Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2018. С.141– 146.
4. Шахов В. І., Шахов В. В. Професійна ідентичність психолога як складова його професійної самосвідомості. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. Випуск 53.* Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2018. С. 238-244.
5. George R. L., Cristiani T. S. Counseling: Theory and Practice, 3rd Ed. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1990. 433s.
6. Rogers C. On Becoming a Person. Boston: Houghton Mifflin, 1961. 327 s.
7. Storr A. The Art of Psychotherapy. N. Y.: Methuen, 1980. 259 s.

Referernces

1. Khovkins P., Shokhet R. Superviziya. Individualnii, gruppovoi i organizatsionnii podkhodi. SPb.: Rech, 2002. 352 s.
2. Shakhov V. V. Osobystist psykhologa yak chynnyk uspishnoi profesiinoi sotsializatsii. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 12: Psykholohichni nauky. Vypusk 5(50).* S.204-211.
3. Shakhov V. I. Rozvytok profesiinoi samosvidomosti maibutnikh psykhologiv yak umova formuvannia yikh hotovnosti do profesiinoi diialnosti. *Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Seriiia: Pedahohika i psykholohiia: Zb. nauk. prats. Vypusk 55.* Vinnytsia: TOV «Nilan LTD», 2018. S.141– 146.
4. Shakhov V. I., Shakhov V. V. Profesiina identychnist psykhologa yak skladova yoho profesiinoi samosvidomosti. *Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Seriiia: Pedahohika i psykholohiia: Zb. nauk. prats. Vypusk 53.* Vinnytsia: TOV «Nilan LTD», 2018. S. 238-244.
5. George R. L., Cristiani T. S. Counseling: Theory and Practice, 3rd Ed. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1990. 433 s.
6. Rogers C. On Becoming a Person. Boston: Houghton Mifflin, 1961. 327 s.
7. Storr A. The Art of Psychotherapy. N. Y.: Methuen, 1980. 259 s.