

**КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Навчально-професійний проєкт

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми 053.00.05 Екстремальна та кризова психологія

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГАМИ –
ПОЧАТКІВЦЯМИ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ**

Виконала:

студентка ІІ курсу групи ЕКПм-1-24-1.4з
заочної форми навчання

Кашина Людмила Андріївна

Науковий керівник:

Зелінська Я.Ц., доцент кафедри
психології особистості та соціальних практик,
кандидат психологічних наук, доцент

Київ – 2025

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ ТА ЇХ КРИЗИ У ПСИХОЛОГІВ-ПОЧАТКІВЦІВ.....	8
1.1 Кризи у процесі професійного становлення особистості, їх види та етапи.....	8
1.2 Психологічні чинники та особливості кризи професійних очікувань у психологів на початковому етапі кар'єри.....	15
1.3 Психологічний супровід як метод подолання кризи професійних очікувань.....	22
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ ПСИХОЛОГІВ-ПОЧАТКІВЦІВ	27
2.1. Організація та методи дослідження.....	27
2.2. Аналіз результатів дослідження кризи професійних очікувань у психологів-початківців.....	29
2.3. Опис програми психологічного супроводу кризи професійних очікувань у психологів-початківців.....	39
Висновки до розділу 2	59
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	74

АНОТАЦІЯ

Актуальність дослідження. На сьогодні психологи-початківці стикаються з багатьма труднощами на шляху професійного становлення. Ці труднощі можуть бути викликані як внутрішніми переживаннями так і зовнішніми чинниками. В умовах сучасного світу, де соціально-економічні зміни, підвищена небезпека, високий темп життя та нестабільність, створюють додатковий психологічний тиск на молодих спеціалістів. Процеси професійного самовизначення, формування професійних очікувань, кар'єрного розвитку, професійно-посадового зростання в організації та професійної адаптації є об'єктом вивчення різних соціальних наук. Ці аспекти активно досліджуються як у міжнародній, так і у вітчизняній науковій традиції. Особливе значення у цьому контексті має теорія очікувань, запропонована канадським психологом Віктором Врумом, який розглядає очікування як суб'єктивну оцінку людиною ймовірності настання певної події. Такі автори, як К.Левін, Е.Толмен, Д.Аткінсон, припускали, що теорія очікувань тісно пов'язана з психологічними концепціями. Концепції цих авторів стверджують, що існують певні види результатів, які викликають неоднакові потреби та установки у різних людей або навіть у однієї особи в різні періоди її життя. Е.Дечі та Р.Райан використовували теорії очікувань для пояснення поведінки особистості. Їх концепція містить в собі потребу росту, а також засвоєння норм, цінностей і стилів поведінки. Ця концепція тісно пов'язана з адаптацією працівника в певному колективі.

Проте, на зараз, є необхідність дослідження особливостей переживання кризи професійних очікувань українськими психологами-початківцями, в умовах реальності, ускладненої війною – що визначило мету роботи. Вивчення цієї теми сприятиме вдосконаленню або розробці програм психологічного супроводу молодих фахівців, спрямованих на їх адаптацію та розвиток. Отримані результати дослідження можуть стати підґрунтям для створення програм психологічного супроводу для подолання кризи професійних очікувань у психологів-початківців. Програми можуть бути інтегровані в систему кар'єрного консультування, наставництва, супервізії тощо.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості переживання криз професійних очікувань психологами-початківцями, розробити й апробувати методи профілактики та подолання цих криз.

Відповідно до мети визначено завдання:

1. Здійснити аналіз наукових джерел щодо проблематики криз професійних очікувань психологів-початківців.
2. Емпірично дослідити детермінацію й ознаки переживання кризи професійних очікувань психологів-початківців.
3. Розробити та апробувати систему профілактичних заходів щодо кризи професійних очікувань у психологів-початківців.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є: теоретичний аналіз наукових джерел з проблематики криз професійних очікувань у фахівців; порівняння, узагальнення, систематизація теоретичних даних; дослідження детермінації та ознак переживання психологами-початківцями кризи професійних очікувань; розробка системи профілактичних заходів для психологів-початківців.

Ключові слова: професійна криза, мотивація вибору професії, психолог-початківець, криза професійних очікувань.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Розвиток сучасної психологічної практики в Україні супроводжується підвищенням вимог до професійної компетентності, етичної зрілості та емоційної стійкості фахівців. Початок професійного шляху для молодих психологів часто пов'язаний із розбіжністю між очікуваннями щодо змісту та результатів діяльності і реальними умовами роботи. Такий контраст спричиняє появу кризи професійних очікувань, що виявляється у невпевненості, сумнівах у власних можливостях, емоційному виснаженні та зниженні самооцінки. Це, своєю чергою, ускладнює становлення професійної ідентичності та заважає ефективній самореалізації.

Проблема адаптації молодих фахівців до професійного середовища активно досліджується у психологічній науці. Проте саме період входження в професію залишається найбільш уразливим і недостатньо вивченим у контексті практичного супроводу. Потребує подальшого аналізу й питання, як саме психологічний супровід може допомогти подолати кризу професійних очікувань і зміцнити віру фахівця у власні ресурси.

Психологічний супровід виступає важливим засобом підтримки становлення молодих спеціалістів. Його мета полягає не лише у подоланні труднощів, а й у розвитку рефлексивності, відповідального ставлення до професійної діяльності, формуванні адекватної самооцінки та внутрішньої мотивації. Системна підтримка на цьому етапі допомагає уникнути професійного вигорання, зберегти емоційну рівновагу та забезпечити успішну адаптацію до вимог професії.

Отже, актуальність дослідження визначається зростанням потреби у створенні ефективних форм психологічного супроводу для початківців, які стикаються з кризою професійних очікувань. Вирішення цієї проблеми має практичне значення, оскільки сприяє формуванню стійкої професійної позиції, розвитку внутрішньої готовності до складних ситуацій і підвищенню якості психологічної допомоги в цілому.

Питання професійного становлення та адаптації фахівців розглядали М. Боришевський, Т. Титаренко, О. Кокун, В. Ягупов, які визначили етапи професійного розвитку та механізми самореалізації особистості. Аспекти професійної адаптації молодих спеціалістів висвітлено у працях В. Колеснікової, З. Сивогракової, О. Полухіної, де наголошено на значенні особистісної готовності й мотивації до діяльності.

Проблему професійних криз і вигорання досліджували Б. Барчі, З. Становських, Л. Вербицька, Г. Говорун, О. Зайчикова, Г. Дьоміна, О. Громцева. У їхніх працях окреслено психоемоційні труднощі фахівців і можливі шляхи їх подолання. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів висвітлено у дослідженнях О. Андрієвської-Семенюк, Я. Андрушко, Н. Гаркавенко, Г. Легендзевич, які підкреслюють значення усвідомлення професійної ролі та самооцінки у становленні особистості.

Теоретичні й практичні аспекти психологічного супроводу подано у працях І. Астремської, І. Іванюк, Н. Мась, Н. Кривоконь, О. Карагодіної, які розглядають супервізію та інтервізію як ефективні форми професійної підтримки. Групові методи допомоги та взаємонавчання описані у роботах Т. Артеменко, А. Журавель, Г. Лисак, О. Сафіна.

Попри значну кількість досліджень, питання подолання кризи професійних очікувань у психологів-початківців залишається недостатньо вивченим. Більшість робіт стосується загальних аспектів професійного розвитку, тоді як саме супровід молодих фахівців у період професійної адаптації потребує глибшого наукового аналізу та практичної розробки.

Об'єкт дослідження – професійне становлення психологів-початківців.

Предмет дослідження – психологічний супровід подолання кризи професійних очікувань у психологів на початковому етапі професійної діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості психологічного супроводу подолання психологами-початківцями

кризи професійних очікувань і визначити ефективні підходи до надання підтримки на етапі професійного становлення.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення криз у процесі професійного становлення особистості, визначити їхні види та етапи.
2. З'ясувати психологічні чинники та особливості прояву кризи професійних очікувань у психологів на початковому етапі кар'єри.
3. Обґрунтувати роль психологічного супроводу як ефективного методу подолання кризи професійних очікувань.
4. Провести емпіричне дослідження кризи професійних очікувань у психологів-початківців та розробити програму психологічного супроводу, спрямовану на її подолання.

Шляхами реалізації мети та завдань дослідження є: для досягнення мети та реалізації завдань було застосовано комплекс взаємодоповнювальних методів: теоретичні – аналіз, порівняння, систематизацію та узагальнення наукових джерел з проблеми професійного становлення, криз професійних очікувань і психологічного супроводу фахівців допомагаючих професій; емпіричні – авторську анкету «Анкета для психологів», спрямовану на виявлення особливостей професійної мотивації, рівня задоволеності, відчуття компетентності та потреби у підтримці, а також методику діагностики професійної фрустрованості особистості (О. А. Столярчук) для оцінки рівня емоційного виснаження, розчарування та адаптаційних труднощів; методи обробки результатів – кількісний і якісний аналіз емпіричних даних із подальшою узагальненою інтерпретацією у таблицях і графічних матеріалах.

Ключові слова: професійна криза, мотивація вибору професії, психолог-початківець, криза професійних очікувань, психологічний супровід.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ ТА ЇХ КРИЗИ У ПСИХОЛОГІВ-ПОЧАТКІВЦІВ

1.1 Кризи у процесі професійного становлення особистості, їх види та етапи

Професійне становлення особистості є складним і тривалим процесом, що охоплює формування мотиваційно-ціннісних орієнтацій, професійної ідентичності, розвиток компетентностей і світоглядних установок, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності. У сучасній психологічній літературі воно розглядається як динамічний процес інтеграції знань, умінь, мотивів і цінностей, який забезпечує гармонійне поєднання особистісного й професійного розвитку [31; 66; 44].

О. Кокун визначає професійне становлення як цілісну систему змін у структурі особистості, що відбуваються під впливом професійної діяльності та соціальних очікувань [31, с. 45]. В. Ягупов підкреслює, що цей процес включає адаптацію, саморозвиток і самореалізацію фахівця на різних етапах його професійного шляху [66, с. 24]. На думку Т. Титаренко, професійне становлення має не лише функціональний, а й життєво-смысловий вимір, адже воно пов'язане з побудовою власного життєвого світу та пошуком гармонії між професійним і особистісним [63, с. 58].

У працях С. Шандрука, С. Жидецької та Н. Сивогракової професійне становлення трактується як процес засвоєння професійних норм і ролей, розвиток здатності до саморегуляції та формування індивідуального стилю діяльності, що забезпечує ефективність у професії [64, с. 37; 23, с. 203; 57, с. 15]. О. Поліщук акцентує, що у сучасних умовах воно тісно пов'язане з процесом самовизначення особистості, яка постійно переосмислює власні можливості та цілі, прагнучи узгодити внутрішні очікування із зовнішніми вимогами професійного середовища [44, с. 172].

О. Поліщук акцентує, що у сучасних умовах воно тісно пов'язане з процесом самовизначення особистості, яка постійно переосмислює власні можливості та цілі, прагнучи узгодити внутрішні очікування із зовнішніми вимогами професійного середовища [44, с. 172].

У цьому контексті доречно звернутися до визначення професійного самовизначення, запропонованого О. А. Столярчук, яка розглядає його як «процес активного орієнтування людини в світі професій, пов'язаний із пошуком сенсу трудової діяльності, з внутрішніми та зовнішніми конфліктами, професійними та життєвими кризами; процес періодично повторюваних виборів протягом всієї фахової кар'єри особистості» [60, с. 275]. Це визначення підкреслює динамічний і багатовимірний характер професійного розвитку, у якому періоди кризи є природними етапами становлення фахівця та важливими точками його особистісного зростання.

Дослідники пропонують різні моделі етапності професійного розвитку. Зокрема, О. Кокун та Є. Резвих виокремлюють чотири основні стадії:

1. Самовизначення – формування професійних намірів і ціннісних орієнтирів, усвідомлення власних здібностей і покликання;
2. Адаптація – активне входження у професійне середовище, засвоєння його норм і стандартів, вироблення професійних навичок;
3. Самореалізація – досягнення стабільності, ефективності та продуктивності у професійній діяльності;
4. Професійна зрілість – інтеграція професійних і особистісних цінностей, досягнення внутрішньої узгодженості та автономності [31, с. 112; 53, с. 334].

Психологічна напруга, що виникає в перехідні моменти між цими етапами, часто стає передумовою кризових переживань. Як зазначає З. Становських, професійний розвиток неможливий без періодів внутрішніх суперечностей, які стимулюють переосмислення власних орієнтацій і формування нових стратегій самореалізації [58]. Подібної думки дотримується Л. Вербицька, яка наголошує, що криза може виступати не лише як

деструктивний стан, а як імпульс до якісних змін у професійному зростанні [12, с. 45-52].

Професійне становлення психолога-початківця особливо чутливе до таких суперечностей, оскільки цей етап характеризується пошуком власного професійного стилю, інтеграцією теоретичних знань у практику, формуванням упевненості у власних компетенціях і стосунками з професійним середовищем [1; 50]. Нестача досвіду, нереалістичні очікування та невідповідність між ідеалізованим образом професії й реальністю часто стають джерелом внутрішньої напруги, що згодом може трансформуватися у кризу професійного становлення.

У цьому контексті доцільним є перехід до аналізу сутності професійних криз, їх типології та психологічних механізмів, які зумовлюють тимчасову втрату рівноваги між «очікуваним» і «реальним» у професійній діяльності.

Професійні кризи розглядаються в психологічній науці як закономірні етапи розвитку особистості, що виникають унаслідок зіткнення між очікуваннями, цінностями та реальністю професійної діяльності [8; 10; 12]. Вони проявляються у формі внутрішнього конфлікту, який супроводжується втратою професійної рівноваги, сумнівами у власних можливостях і необхідністю переосмислення сенсу діяльності.

Згідно з концепцією З. Становських, професійна криза є природним проявом розвитку особистості, оскільки стимулює перехід на вищий рівень саморозуміння та компетентності [58]. Т. Титаренко розглядає кризу як частину процесу особистісної еволюції, пов'язану з переосмисленням життєвих і професійних цілей [63]. Подібну позицію поділяють і О. Кокун, і О. Поліщук, які наголошують, що професійні кризи – це не лише реакція на зовнішні труднощі, а й результат внутрішніх суперечностей між прагненням до самореалізації та реальними можливостями її досягнення [31; 44].

До основних причин виникнення професійних криз науковці відносять:

- невідповідність між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними умовами праці;

- фрустрацію потреб у самореалізації та визнанні;
- дефіцит соціально-професійної підтримки й відчуття професійної ізоляції;
- ціннісну дезорієнтацію та втрату смислу діяльності [8; 10; 12].

За результатами досліджень О. Столярчук, професійна фрустрованість виступає індикатором незадоволеності власною реалізацією та може слугувати передумовою кризи професійних очікувань, що супроводжується зниженням самооцінки та внутрішньою напругою [59, с. 127].

Професійні кризи поділяються за характером домінуючих переживань і механізмів на адаптаційні, рольові, ціннісні, екзистенційні та кризи компетентності [58, с. 145; 63, с. 204].

Адаптаційна криза пов'язана з труднощами входження у професійне середовище; рольова – із конфліктом між очікуваннями колег і власними уявленнями про професійну роль; ціннісна – із переоцінкою життєвих і професійних орієнтацій; екзистенційна – з пошуком глибшого сенсу діяльності; криза компетентності – із сумнівами щодо власних професійних умінь та ефективності.

Більшість дослідників наголошують, що криза виконує не лише деструктивну, а й конструктивну функцію, сприяючи самопізнанню, перегляду мотиваційних установок і розвитку внутрішньої зрілості фахівця [12, с. 47; 31, с. 118]. Вона створює умови для оновлення професійного досвіду, відновлення цілісності «Я-концепції» та пошуку нових стратегій діяльності.

Таке розуміння професійних криз формує підґрунтя для подальшого аналізу їхніх психологічних механізмів і шляхів подолання, що визначатимуть специфіку підтримки фахівців на початковому етапі професійного шляху.

Професійні кризи розглядаються в психологічній науці як закономірні етапи розвитку особистості, що виникають унаслідок зіткнення між очікуваннями, цінностями та реальністю професійної діяльності [10, с. 259]. Вони відображають внутрішній конфлікт між бажаним і досягнутим, між

прагненням до самореалізації та усвідомленням власних обмежень [12, с. 46]. Такий стан характеризується втратою професійної рівноваги, сумнівами у власній компетентності, емоційним виснаженням і пошуком нового смислу діяльності [8, с. 112].

Згідно з концепцією З. Становських, професійна криза є природним проявом розвитку особистості, що відображає закономірний перехід до нового рівня професійної зрілості [58, с. 214]. Т. Титаренко підкреслює, що криза становить точку внутрішньої трансформації, коли фахівець переосмислює власні цінності, життєві орієнтири й систему мотивів [63, с. 207]. У працях О. Кокуна та О. Поліщук професійна криза трактується як реакція на дисбаланс між вимогами середовища та особистісними ресурсами, що супроводжується тимчасовим зниженням ефективності діяльності [31, с. 126; 44, с. 173].

До основних причин виникнення професійних криз науковці відносять:

- невідповідність між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними умовами праці;
- фрустрацію потреб у самореалізації та визнанні;
- дефіцит соціально-професійної підтримки й відчуття професійної ізоляції;
- ціннісну дезорієнтацію та втрату смислу діяльності [8; 12; 10].

За результатами досліджень О. Столярчук, професійна фрустрованість виступає індикатором незадоволеності власною реалізацією та може слугувати передумовою кризи професійних очікувань, що супроводжується внутрішнім напруженням, зниженням самооцінки та відчуттям неадекватності між особистісними прагненнями й реальністю професійної практики [59, с. 125-129].

Типологія професійних криз охоплює адаптаційні, рольові, ціннісні, екзистенційні та кризи компетентності [58; 63]. Адаптаційна криза пов'язана з труднощами входження в професійне середовище; рольова – із конфліктом між зовнішніми очікуваннями та власним баченням професійної ролі; ціннісна

– із переоцінкою мотиваційних орієнтацій; екзистенційна – із пошуком сенсу діяльності; криза компетентності – із сумнівами щодо власних знань і практичних умінь.

Більшість дослідників наголошують, що професійна криза має подвійну природу: деструктивну – коли супроводжується регресом, емоційним виснаженням і втратою інтересу, та конструктивну – коли сприяє переосмисленню досвіду, розвитку саморефлексії й підвищенню рівня професійної зрілості [31]. У цьому сенсі криза виконує функцію каталізатора особистісного розвитку, відкриваючи можливості для оновлення професійної ідентичності й гармонізації системи цінностей.

Подальше осмислення сутності криз неможливе без аналізу загальнопсихологічних підходів до їх подолання, які пояснюють процеси трансформації критичних станів у досвід професійного зростання.

У науковій літературі подолання професійних криз розглядається крізь призму загальнопсихологічних підходів до переживання критичних ситуацій, що відображають різні аспекти взаємодії особистості з власним досвідом.

Екзистенційний підхід (В. Франкл, І. Ялом) розглядає кризу як можливість переосмислення власного буття. Вона набуває конструктивного сенсу лише тоді, коли особистість здатна знайти нові смисли у своїй діяльності, усвідомити свободу вибору та відповідальність за професійні рішення.

Когнітивно-поведінковий підхід (А. Бек, Д. Мейхенбаум) трактує кризу як наслідок неадаптивних переконань, що спотворюють сприйняття реальності. Корекція таких установок шляхом когнітивної реструктуризації сприяє розвитку конструктивних стратегій подолання труднощів і формуванню психологічної стійкості [8; 31].

Психодинамічний підхід зосереджується на несвідомих конфліктах і процесах інтеграції витіснених аспектів особистості, які стають активними під час кризи. Їхнє усвідомлення дозволяє досягти внутрішньої рівноваги та більш глибокого розуміння власних потреб і мотивів [65].

Застосування цих теоретичних підходів у психологічній практиці допомагає фахівцям розвивати саморефлексію, толерантність до невизначеності, емоційну стабільність і здатність до саморегуляції, що є ключовими ресурсами подолання професійних криз. Перехід до розгляду гештальт-підходу дає можливість узагальнити ці положення в контексті сучасних уявлень про професійну підтримку та супровід.

Згідно з гештальт-підходом, криза не є патологічним явищем, а виступає природним етапом розвитку, який сигналізує про порушення цілісності досвіду та потребу її відновлення [19; 54]. Гештальт-терапія виходить із припущення, що будь-яка криза – це точка росту, яка створює умови для усвідомлення власних почуттів, потреб та нових способів взаємодії зі світом.

У її основі лежать принципи усвідомлення, відповідальності, контакту та підтримки «тут і зараз», що сприяють інтеграції суперечливих елементів професійного досвіду та гармонізації внутрішнього стану [33, с. 255]. У процесі роботи з кризою фахівець навчається розпізнавати власні реакції, приймати емоційні переживання, усвідомлювати потреби й відновлювати контакт із собою та професійним середовищем.

Такий підхід сприяє формуванню нової цілісності професійного «Я» і відновленню психологічної рівноваги. Гештальт-принципи створюють методологічну основу для подальшого розгляду психологічного супроводу у підрозділі 1.3, де вони будуть інтегровані в модель інтервізійної групи як ефективної форми підтримки фахівців на етапі професійної адаптації.

Отже, професійні кризи є невід’ємною складовою процесу становлення фахівця, що відображає закономірні етапи його особистісного та професійного розвитку. Вони виконують роль каталізатора внутрішніх змін, стимулюючи переоцінку цінностей, оновлення професійних мотивів і формування більш зрілої ідентичності. Різні теоретичні підходи – екзистенційний, когнітивно-поведінковий, психодинамічний і гештальт-підхід – окреслюють багатовимірну природу цього явища, наголошуючи на важливості

усвідомлення власного досвіду, емоційної саморегуляції та пошуку нових смислів діяльності.

У контексті професійного розвитку психологів особливої уваги потребує криза професійних очікувань, яка виникає на початковому етапі кар'єри та зумовлена зіткненням ідеалізованих уявлень про професію з реальними умовами практичної роботи. Саме її психологічні чинники, особливості прояву та наслідки для особистісного становлення фахівця стануть предметом подальшого розгляду.

1.2. Психологічні чинники та особливості кризи професійних очікувань у психологів на початковому етапі кар'єри

У психологічній науці поняття професійних очікувань розглядається як багатовимірна система уявлень, переконань і прогнозів особистості щодо змісту, умов і перспектив майбутньої професійної діяльності. Вони охоплюють уявлення про характер роботи, соціальний статус фахівця, можливості для розвитку, а також очікувану відповідність між власними здібностями й вимогами професії.

На думку О. Поліщук, професійні очікування відображають рівень усвідомленості особистістю свого професійного шляху, тоді як їхня структура формується під впливом освітнього досвіду, системи цінностей, сімейного та соціального середовища [44, с. 173].

Л. Вербицька підкреслює, що професійні очікування виконують регулятивну функцію – вони спрямовують поведінку фахівця, визначають ступінь задоволеності працею та впливають на професійну ідентичність [12, с. 47].

Науковці виокремлюють три провідні компоненти структури професійних очікувань:

– Когнітивний компонент – охоплює знання про зміст і вимоги професії, очікувані результати, стандарти якості праці та уявлення про соціальні ролі фахівця.

– Емоційний компонент – виражає емоційне ставлення до професії, передчуття задоволення від праці, віру у власну ефективність і готовність долати труднощі.

– Мотиваційно-ціннісний компонент – відображає систему цілей, смислів і внутрішніх мотивів, які визначають особистісну значущість професійної діяльності та ступінь її узгодженості з власними цінностями.

З позиції О. Кокуна, саме гармонійна взаємодія цих компонентів забезпечує готовність молодого фахівця до успішного професійного самоздійснення. Проте на етапі входження у професійне середовище очікування зазнають випробування реальністю: умови праці, соціальний клімат, організаційна культура й зворотний зв'язок від колег не завжди відповідають очікуванню [31, с. 147].

Як наслідок, виникає розбіжність між уявленнями про ідеальну професійну діяльність і фактичними її умовами, що створює психологічну напругу та фрустрацію. Цей розрив стає ґрунтом для формування кризи професійних очікувань – стану невизначеності, емоційного виснаження й сумнівів у власній компетентності, який є типовим для фахівців на початку професійного шляху.

У процесі професійного становлення молодий фахівець стикається з необхідністю перевірки власних професійних очікувань на практиці. Як зазначає О. Поліщук, саме на початковому етапі кар'єри виникає розрив між ідеалізованим уявленням про діяльність психолога та об'єктивними умовами її реалізації. Під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників формується стан професійної дезадаптації, який може переходити у кризу очікувань [44, с. 174].

О. Кокун підкреслює, що перехід від навчально-теоретичної до практичної діяльності супроводжується необхідністю швидкої інтеграції знань у реальні умови праці. У цей момент психолог часто виявляє

невідповідність між власними очікуваннями і фактичними можливостями реалізації своїх професійних функцій. Такий розрив провокує когнітивний дисонанс і внутрішню фрустрацію [31, с. 152].

Л. Вербицька зазначає, що це призводить до виникнення емоційного напруження, зниження самооцінки, сумнівів у професійному виборі та загального відчуття некомпетентності [12, с. 46].

Професійна криза очікувань має як зовнішні, так і внутрішні детермінанти. До внутрішніх чинників належать індивідуально-психологічні особливості, рівень професійної мотивації, толерантність до невизначеності, схильність до самокритики, а також сформованість системи цінностей і смислів. Зовнішні чинники пов'язані з організаційним середовищем, стилем керівництва, обсягом навантаження, відсутністю належного зворотного зв'язку та недостатністю супервізійної підтримки.

До основних причин кризи професійних очікувань дослідники відносять:

- емоційне виснаження та прояви професійного вигорання, що постають як наслідок надмірної відповідальності й постійного емоційного залучення у складні клієнтські ситуації;
- нереалістичні очікування щодо ролі психолога, зокрема уявлення про швидкі позитивні результати допомоги клієнтам;
- низький рівень професійної самооцінки й невпевненість у власній компетентності, що часто зумовлені відсутністю практичного досвіду;
- дефіцит підтримки з боку колег, керівників або супервізорів, що унеможливорює рефлексію професійних труднощів;
- ціннісну невідповідність між особистими переконаннями й нормативними вимогами організації [22, с 28-33].

Подібні закономірності простежуються і в інших допомагаючих професіях. Зокрема, у дослідженні Л. Вербицької та І. Овдієнко [13, с. 74-78] зазначено, що тривала емоційна напруга, дефіцит соціальної підтримки та постійна взаємодія з клієнтами, які переживають складні стани, призводять до

професійної деформації та фрустрації ціннісних орієнтацій. Це підтверджує універсальність кризових механізмів у сфері допомагаючих професій і підкреслює необхідність психологічного супроводу як засобу профілактики емоційного виснаження.

На думку Є. Резвих [53], подібні стани найчастіше спостерігаються в період професійної адаптації, коли фахівець ще не має усталеної ідентичності та схильний до зовнішніх оцінок. У цьому контексті криза професійних очікувань виконує сигнальну функцію – вона актуалізує потребу у внутрішньому перегляді професійних мотивів, реалістичній оцінці власних можливостей та пошуку нових стратегій саморозвитку.

Як зазначає Л. Вербицька, типовим проявом цієї кризи у психологів-початківців є внутрішній конфлікт між бажанням допомагати людям і реаліями обмеженої ефективності впливу, що породжує почуття провини, тривоги й емоційного виснаження. У результаті формується тенденція до самозвинувачення, зниження рівня професійної мотивації та ризик передчасного професійного вигорання [12, 45-52].

Криза професійних очікувань є не лише наслідком зовнішніх труднощів, а й проявом внутрішньої переоцінки власних компетенцій, смислів і цінностей. Вона позначає момент, коли фахівець переходить від етапу розчарування до пошуку способів відновлення внутрішньої рівноваги та професійної ефективності.

У цьому процесі вирішальну роль відіграє поєднання внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх умов професійного середовища. Як зазначає О. Поліщук [44], результативність адаптації до професійних труднощів залежить не лише від контексту діяльності, а й від рівня сформованості особистісних якостей, що забезпечують психологічну стійкість, саморегуляцію та гнучкість мислення. Згідно з підходом З. Становських [58], професійна криза може набути конструктивного значення, якщо особистість має розвинені рефлексивні, мотиваційні та емоційно-вольові механізми. До

основних чинників, що визначають ефективність переживання й подолання кризових станів, належать:

- Самооцінка, яка впливає на стабільність професійного «Я» та рівень впевненості у власних силах. Адекватна самооцінка знижує ризик фрустрації та сприяє гнучкому реагуванню на труднощі, дозволяючи приймати власні помилки як частину професійного зростання [43, с. 74-78].

- Рефлексивність, що забезпечує усвідомлення власних дій, емоційних реакцій і професійних рішень. За визначенням О. Савченко [55], рефлексія сприяє інтеграції кризового досвіду у структуру професійної компетентності та зміцнює професійну ідентичність.

- Толерантність до невизначеності, яку О. Юрков [65] розглядає як ключову рису фахівця у сфері «допомагаючих» професій. Вона формує здатність приймати непередбачуваність результатів психологічної роботи, зберігаючи стабільність і ефективність взаємодії з клієнтами.

- Емоційна саморегуляція, що виконує захисну функцію в умовах постійного емоційного навантаження. О. Байєр [8] зазначає, що сформовані навички саморегуляції дозволяють утримувати внутрішню рівновагу, запобігають вигоранню й підтримують оптимальний рівень професійного функціонування.

- Внутрішня мотивація, орієнтована на саморозвиток і професійне вдосконалення. За спостереженнями Р. Kanfer [69], вона сприяє збереженню інтересу до діяльності навіть у ситуаціях невизначеності та слугує джерелом довготривалої задоволеності працею.

У діяльності психолога ці чинники взаємопов'язані та взаємозумовлені: адекватна самооцінка підтримує рефлексію, а рефлексія, у свою чергу, формує толерантність до невизначеності. Високий рівень саморегуляції забезпечує ефективне використання внутрішньої мотивації, тоді як позитивне професійне середовище створює можливості для розвитку цих ресурсів у процесі супервізійної та інтервізійної взаємодії.

У сучасній професійній психології супервізія та інтервізія розглядаються як ключові механізми підтримки фахівців, що сприяють запобіганню емоційному вигоранню, розвитку професійної компетентності та ефективному подоланню кризових станів. За визначенням І. Астремської, супервізія – це спеціально організований процес професійного аналізу, у межах якого фахівець отримує можливість осмислити власний досвід, розібрати складні робочі ситуації, виявити емоційні реакції й знайти ресурси для подальшого розвитку [4, с. 11].

Провідною функцією супервізії є створення безпечного простору для рефлексії, де психолог може відкрито говорити про труднощі професійної діяльності, отримувати зворотний зв'язок і підвищувати рівень усвідомленості власних дій. Як зазначає Н. Кривоконь, саме завдяки систематичній супервізійній роботі фахівці знижують рівень тривожності, підвищують упевненість у власній компетентності й формують здатність до глибшого розуміння професійних меж [35, с. 66].

О. Журавель [Журавель, 2013; 2016] підкреслює, що в системі освіти та психологічної практики супервізія є не лише профілактичним інструментом, а й засобом професійного навчання. Вона стимулює розвиток критичного мислення, формує навички аналізу власної діяльності та підвищує рівень рефлексивної культури. У цьому сенсі супервізійна підтримка виконує терапевтичну, навчальну й оцінну функції, забезпечуючи цілісний розвиток спеціаліста [24, с. 149].

Паралельно з супервізією дедалі більшого поширення набуває інтервізія – форма колегіальної взаємопідтримки, у межах якої психологи рівного статусу спільно аналізують професійні випадки, діляться досвідом і здійснюють взаємну рефлексію. За визначенням О. Сафіна, інтервізія є ефективним засобом професійного навчання, оскільки поєднує обмін знаннями з розвитком критичного мислення та командної взаємодії [56, с.56].

І. Іванюк наголошує, що інтервізійні групи особливо корисні для молодих фахівців, які перебувають на етапі формування професійної

ідентичності. Вони забезпечують можливість відкритого обговорення власних сумнівів і труднощів без страху оцінки з боку старших колег [27, с. 36]. Г. Лисак вказує, що така взаємодія сприяє розвитку стресостійкості, оскільки групова підтримка знижує рівень емоційного напруження та створює відчуття професійної спільності [37, с. 60].

Досвід зарубіжних і вітчизняних психологів (М. Горішна [17], І. Астремська [7], Н. Мась [39]) підтверджує, що систематичне використання супервізійних і інтервізійних форматів роботи сприяє розвитку професійної зрілості, формуванню навичок саморегуляції та глибшому усвідомленню етичних принципів діяльності. Саме в таких умовах молодий фахівець поступово переходить від емоційного реагування до рефлексивного аналізу власного досвіду, що значно знижує ризик професійної фрустрованості.

Супервізійна й інтервізійна взаємодія створюють умови для інтеграції особистісного та професійного «Я», сприяють подоланню почуття ізольованості та професійної невпевненості. Вони забезпечують безпечне середовище для емоційного розвантаження, розширення професійних стратегій і переосмислення власних очікувань щодо роботи. Такий формат взаємодії є не лише профілактикою вигорання, а й одним із найефективніших шляхів відновлення внутрішньої мотивації та пошуку нового професійного сенсу.

Отже, аналіз психологічних чинників і особливостей кризи професійних очікувань у психологів-початківців засвідчив, що цей феномен має багаторівневу природу та відображає складну взаємодію внутрішніх і зовнішніх детермінант професійного становлення. Виникнення кризи зумовлене не лише об'єктивними труднощами професійної адаптації, а й суб'єктивним сприйняттям невідповідності між ідеалізованими уявленнями та реаліями фахової діяльності. Її подолання залежить від розвитку таких особистісних ресурсів, як адекватна самооцінка, рефлексивність, толерантність до невизначеності, емоційна саморегуляція та внутрішня мотивація, що визначають здатність спеціаліста зберігати психологічну

рівновагу та ефективність. Водночас зовнішнім чинником стабілізації професійного самопочуття виступає супервізійно-інтервізійна підтримка, яка забезпечує простір для осмислення досвіду, профілактики вигорання й формування професійної ідентичності.

Зазначені положення створюють методологічне підґрунтя для розгляду психологічного супроводу як цілісного методу подолання кризи професійних очікувань, що стане предметом аналізу в наступному підрозділі.

1.3 Психологічний супровід як метод подолання кризи професійних очікувань

Психологічний супровід розглядається сучасними дослідниками як системна форма професійної допомоги, спрямована на збереження психологічної стабільності фахівця, підвищення його здатності до саморефлексії та профілактику професійного вигорання. Його сутність полягає у створенні безпечного простору, у якому спеціаліст має змогу усвідомити власні внутрішні процеси, ресурси та потреби, що дозволяє конструктивно долати труднощі, пов'язані з професійною діяльністю.

На думку І. Астремської [5], психологічний супровід – це не епізодична форма допомоги, а цілісна система підтримки, що передбачає поєднання консультування, наставництва, рефлексивного аналізу, коучингу та тренінгових технологій. Він реалізується як в індивідуальній (персональна консультація, коучинг, розбір випадку), так і в груповій формі (супервізія, інтервізія, тренінги професійного розвитку). Такі форми не лише сприяють подоланню емоційного напруження, а й забезпечують розвиток професійної автономності та усвідомлення власної ролі в системі допомагаючих професій [39; 27].

Теоретико-методологічною основою психологічного супроводу є гештальт-підхід, який розглядає кризу не як патологічний стан, а як природний етап розвитку особистості та професійного зростання. Як зазначають Ф.

Джойс і Ш. Сіллз [19], сутність гештальт-терапії полягає у відновленні цілісності переживань через усвідомлення власних потреб, почуттів і дій «тут і зараз». Подолання професійних криз у межах цього підходу пов'язується з принципами контакту, усвідомлення, відповідальності та підтримки [34; 54].

Гештальт-підхід акцентує увагу на розвитку рефлексивної позиції фахівця, що дозволяє йому сприймати власні переживання не як проблему, а як сигнал до переосмислення досвіду, цінностей і професійних стратегій. Як підкреслює О. Костюченко, саме прийняття внутрішніх суперечностей і відновлення цілісності «Я» створюють умови для гнучкості мислення та оновлення професійної мотивації [34, с. . 46–52].

У структурі психологічного супроводу виокремлюють три взаємопов'язані рівні:

1. Профілактичний – спрямований на підтримання емоційного балансу та розвиток навичок саморегуляції (регулярні зустрічі з колегами, групові тренінги, самоаналіз);
2. Корекційний – передбачає глибшу роботу з емоційними переживаннями, фрустраціями й відчуттям професійної некомпетентності (індивідуальне консультування, рефлексивний аналіз, супервізія);
3. Розвивальний – орієнтований на підвищення рівня самосвідомості, розкриття професійного потенціалу та формування цілісної професійної ідентичності [7; 65].

Особливе місце у системі психологічного супроводу належить інтервізії, яка виступає формою колегіальної взаємодії на засадах рівності та взаємної підтримки. На відміну від супервізії, де існує вертикальна структура «наставник – підлеглий», інтервізія ґрунтується на горизонтальній моделі партнерства. Як зазначає Т. Артеменко, вона формує довіру, сприяє розвитку емпатійного слухання, відкритого діалогу й знижує рівень емоційного виснаження [3, с. 10-12].

Як зазначає О. Д. Сафін, «інтервізійна робота як засіб підготовки майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри перебуває у

відповідності з андрагогічними принципами навчання та враховує підкреслену у андрагогіці важливість зміни у наш час парадигми «людина, яка знає» (тобто озброєної системою знань) на парадигму «людина, підготовлена до життєдіяльності» (тобто людина, здатна активно і творчо мислити та діяти, саморозвиватися та самовдосконалюватися). В процесі інтервізійної роботи створюються сприятливі умови для задоволення практичних запитів учасників групи, враховується специфіка роботи практичного психолога з різними категоріями клієнтів і ефективно використовуються чотирьохстадійна модель засвоєння знань (нейролінгвістичне програмування), «модель навчання дорослих людей» (Д. Колба) та «циклічна модель навчання через досвід» (О. Бадхен) (досвід – рефлексія – інформування – практика) » [56, с. 56].

І. Іванюк розглядає інтервізію як ефективний інструмент профілактики професійного вигорання, що створює умови для обговорення складних випадків, обміну досвідом і розвитку професійної рефлексії [27, с. 37]. Н. Мась наголошує, що участь у таких групах сприяє формуванню відчуття професійної спільності, взаємопідтримки й залученості, які є критично важливими для стабілізації емоційного стану молодих спеціалістів [39].

Психологічний супровід, реалізований через супервізійні та інтервізійні форми, забезпечує не лише подолання кризових станів, а й формує простір професійного зростання. Він допомагає трансформувати переживання невідповідності між очікуваннями та реальністю у досвід самопізнання, сприяє розвитку професійної автономності, етичної свідомості та стійкої ідентичності.

Як підкреслює І. Астремська [Астремська, 2024], ефективний супровід базується на інтеграції трьох компонентів: рефлексивного (усвідомлення власного стану), підтримувального (отримання допомоги ззовні) та розвивального (актуалізація внутрішніх ресурсів). Поєднання цих складових дозволяє фахівцю не лише подолати кризу професійних очікувань, а й перетворити її на чинник особистісного та професійного становлення [6].

З огляду на викладене, психологічний супровід виступає методологічною основою подолання професійних криз, поєднуючи індивідуальні та групові форми роботи, інтегруючи принципи гештальт-підходу й створюючи умови для глибинного самопізнання. На цій основі у подальшому дослідженні буде розроблено практичну модель інтервізійної підтримки психологів-початківців, представлену в другому розділі. Запропонована інтервізійна програма психологічного супроводу спирається саме на ці положення – принципи усвідомлення, підтримки, відповідальності та контактності, характерні для гештальт-підходу. Її метою є розвиток у молодих фахівців навичок рефлексії, емоційної саморегуляції та ефективної взаємодії в професійному середовищі.

Висновок до розділу 1

Професійне становлення психолога розглядається як динамічний і багаторівневий процес інтеграції знань, умінь, мотиваційних установок та ціннісних орієнтацій, які забезпечують формування професійної ідентичності. Воно охоплює етапи самовизначення, адаптації, самореалізації та професійної зрілості, що послідовно відображають рух фахівця від початкового засвоєння професійних ролей до внутрішньої узгодженості й стабільності. На кожному з цих етапів можливе виникнення кризових ситуацій, які сигналізують про необхідність переоцінки цілей, очікувань та професійних орієнтирів. Криза у цьому контексті не є деструктивним явищем, а виступає важливим чинником особистісного і професійного розвитку, що спонукає до рефлексії, перегляду установок та пошуку нових смислів діяльності.

Теоретичний аналіз засвідчив, що у сучасній психологічній науці криза професійного становлення розглядається через призму різних підходів – екзистенційного, когнітивно-поведінкового, психодинамічного та гештальт-підходу. В межах кожного з них підкреслюється значення усвідомлення, прийняття й активної позиції суб'єкта у процесі подолання труднощів. Зокрема, у гештальт-підході криза трактується як порушення цілісності

досвіду, що потребує її відновлення через усвідомлення власних почуттів і потреб. Такий підхід формує гуманістичне розуміння професійних криз як природних етапів становлення фахівця, здатних ініціювати його внутрішнє зростання.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ ПСИХОЛОГІВ-ПОЧАТКІВЦІВ

2.1. Організація та методи дослідження

Криза професійних очікувань у психологів-початківців розглядається як складне психологічне явище, що охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові прояви. Вона постає на етапі професійного становлення спеціаліста, коли реальні умови праці, етична відповідальність і складність міжособистісної взаємодії вступають у суперечність із уявленнями про професію, сформованими в процесі навчання. У межах системного підходу цей феномен визначається як результат взаємодії особистісних ресурсів, професійних умов та соціального контексту діяльності.

Метою емпіричного етапу дослідження було вивчення специфіки переживання кризи професійних очікувань у психологів із невеликим досвідом практичної роботи, а також визначення рівня професійної фрустрованості та потреби у психологічному супроводі на етапі професійного становлення.

Основними завданнями дослідження виступили:

- з'ясувати особливості ставлення психологів-початківців до професійної діяльності;
- встановити рівень професійної фрустрованості як показник емоційного виснаження й розчарування у професії;
- визначити чинники, що зумовлюють кризу професійних очікувань;
- узагальнити результати для подальшої розробки програми психологічного супроводу.

Емпіричне дослідження проводилося з **29/09** по **19/10** 2025 року у форматі *онлайн-анкетування* з використанням платформи Google Forms. До участі було залучено *31 практичного психолога з різних регіонів України*, які

перебувають на початковому етапі кар'єрного розвитку (стаж роботи до трьох років).

Участь у дослідженні була добровільною та анонімною, з дотриманням етичних принципів психологічної науки: інформованої згоди, конфіденційності, добровільності участі та відсутності психологічного тиску.

Для збору емпіричних даних було використано два психодіагностичні інструменти.

Першим інструментом дослідження виступила авторська анкета *«Анкета для психологів»*, розроблена на основі теоретичної моделі професійного становлення. Опитування проводилося за допомогою Google Форми, що забезпечило зручність заповнення та можливість автоматизованої обробки результатів. Анкета містила 14 запитань, спрямованих на виявлення мотивацій вибору професії, рівня професійної задоволеності, відчуття компетентності, емоційного стану та потреби у професійній підтримці. Її структура охоплювала чотири змістові блоки:

- професійний досвід і навантаження;
- мотиваційно-ціннісні орієнтири;
- професійну підтримку та самовідчуття компетентності;
- емоційне ставлення до роботи й адаптаційні труднощі.

З повним текстом анкети можна ознайомитися в додатку А.

Другим інструментом стала *«Методика діагностики професійної фрустрованості особистості»* (О. Столярчук, 2025), призначена для кількісного вимірювання рівня фрустрованості як емоційного індикатора професійної кризи. Опитувальник складається з 16 тверджень, що оцінюються за п'ятибальною шкалою (0 – «цілком так», 4 – «цілком ні»). Загальний бал дозволяє визначити три рівні фрустрованості: низький (1-20 балів), середній (21–33 бали) та високий (34–64 бали). Методика має задовільні психометричні показники надійності (α Кронбаха = 0,768; r Пірсона = 0,721) та адаптована до українських умов [59, с. 125-129]. З метою наочності текст методики було виокремлено зі статті автора та розміщено в додатку Б.

Оброблення результатів здійснювалося за допомогою методів кількісного аналізу – розрахунку відсоткових часток, порівняння показників за окремими критеріями, побудови діаграм та узагальнення тенденцій.

Дослідження проходило у три послідовні етапи:

1. *підготовчий етап* – розроблення анкети та добір психодіагностичного інструментарію;
2. *діагностичний етап* – проведення онлайн-опитування та тестування;
3. *аналітичний етап* – систематизація результатів, визначення тенденцій і формування висновків, що стали підґрунтям для створення програми психологічного супроводу подолання кризи професійних очікувань.

Таким чином, описана організація дослідження, його вибірка та використані методи забезпечили отримання достовірних даних щодо особливостей кризи професійних очікувань у психологів-початківців. Аналіз цих результатів подано у підрозділі 2.2, а розроблені на їхній основі рекомендації та програму психологічного супроводу – у підрозділі 2.3.

2.2 Аналіз результатів дослідження кризи професійних очікувань у психологів-початківців

Емпіричне дослідження мало на меті виявити особливості переживання кризи професійних очікувань у психологів-початківців і визначити чинники, що впливають на рівень професійної задоволеності та адаптації.

Для реалізації поставлених завдань було використано **авторську анкету «Анкета для психологів»**, спрямовану на вивчення психологічного стану та особливостей професійної адаптації фахівців на початкових етапах кар'єрного розвитку. Її застосування дало змогу з'ясувати ставлення молодих спеціалістів до професійної діяльності, рівень задоволеності роботою, характер емоційних реакцій, труднощі адаптації та потребу у психологічній підтримці.

У дослідженні взяли участь 31 практичний психолог із різних регіонів України, які перебувають на етапі професійної адаптації.

Більшість опитаних мають досвід роботи до одного року – 41,9 % (13 осіб), до двох років – 35,5 % (11 осіб), а понад три роки – 19,4 % (6 осіб). Лише 3,2 % (1 особа) зазначили інший варіант професійного стажу.

Щодо професійного навантаження, переважають фахівці, які працюють 10-15 годин на тиждень – 61,3 % (19 осіб). 25,8 % (8 осіб) мають стандартне 40-годинне навантаження, а 9,7 % (3 особи) – працюють понад 40 годин на тиждень. Ще 3,2 % (1 особа) поєднують психологічну діяльність з іншими професіями, консультуючи не більше ніж п'ять годин на тиждень.

Аналіз отриманих результатів свідчить, що більшість учасників перебувають на етапі активного професійного становлення, коли відбувається пошук власного стилю роботи, накопичення практичного досвіду та формування професійної ідентичності. Для психологів із коротким стажем (до одного року) характерна підвищена професійна напруга, зумовлена поєднанням навчання, перших практичних викликів і високих вимог до якості роботи, що потенційно підвищує ризик емоційного виснаження.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що поєднання інтенсивного професійного навантаження з обмеженим досвідом є вагомим чинником, який впливає на рівень задоволеності професійною діяльністю та створює передумови для виникнення кризи професійних очікувань.

Емпіричне дослідження мотиваційно-ціннісної сфери психологів-початківців дало змогу виявити провідні чинники, що визначають вибір професії та її суб'єктивну значущість. Результати опитування засвідчили, що переважна більшість респондентів обрали фах психолога, керуючись внутрішньою мотивацією, спрямованою на прагнення допомагати іншим і реалізовувати власний потенціал у сфері міжособистісної взаємодії.

Найчастіше опитані вказували такі мотиви: інтерес до внутрішнього світу людини та психіки (77,4 %), усвідомлення сили слова, підтримки та емпатії (58,1 %), можливість поєднати роботу з особистісним саморозвитком

(29,0 %), приклад близької людини (25,8 %), а також власний клієнтський досвід, який став поштовхом до професійного становлення (3,2 %). Водночас третина респондентів (32,3 %) зазначили, що початково вибір спеціальності був частково випадковим, однак згодом набув усвідомленого, ціннісно зумовленого характеру.



Рис.2.1 Мотиви вибору професії психолога

Отримані результати свідчать, що домінуючим типом мотивації є ціннісно-гуманістичний. Молоді фахівці сприймають професійну діяльність не лише як сферу праці, а як засіб самопізнання, розвитку емпатії та реалізації гуманістичних цінностей. Високий рівень внутрішньої мотивації свідчить про сформовану позитивну установку на професію, проте саме глибока емоційна залученість може у майбутньому посилювати ризики емоційного виснаження у разі розбіжності між очікуваннями та професійною реальністю.

Аналіз зовнішніх чинників, що вплинули на професійне самовизначення, засвідчив значну роль особистісного життєвого досвіду. Серед факторів, які найчастіше визначали професійний вибір, респонденти назвали проходження власної терапії (41,9 %), вплив життєвих обставин у родині (25,8 %), особистий досвід переживання кризи чи травматичних подій

(19,4 %), а також бажання бути корисними у складні часи для суспільства (9,7 %). Окремі учасники (3,2 %) зазначили вплив сімейних ситуацій як вирішальний чинник професійного вибору.

Отже, вибір професії психолога для більшості опитаних є результатом інтеграції власного життєвого досвіду, внутрішніх цінностей і потреби в особистісному зростанні. Саме поєднання особистісної рефлексії та гуманістичної спрямованості формує основу професійної ідентичності психолога-початківця. Водночас орієнтація на допомогу іншим, властива більшості респондентів, може виступати як ресурсом, так і вразливим місцем, оскільки надмірна ідентифікація з проблемами клієнтів здатна підвищувати ризик кризи професійних очікувань.

На запитання щодо співвідношення професійних очікувань і реальних умов діяльності 58,1 % респондентів (18 осіб) зазначили, що їхні уявлення про роботу лише частково збіглися з дійсністю. Лише 16,1 % (5 осіб) повідомили про повний збіг очікувань із професійною реальністю, тоді як ще 16,1 % (5 осіб) визнали, що практика суттєво відрізняється від попередніх уявлень. 9,7 % (3 особи) вагалися з відповіддю, що може свідчити про невизначеність у самооцінці власного досвіду (рис 2.2.).

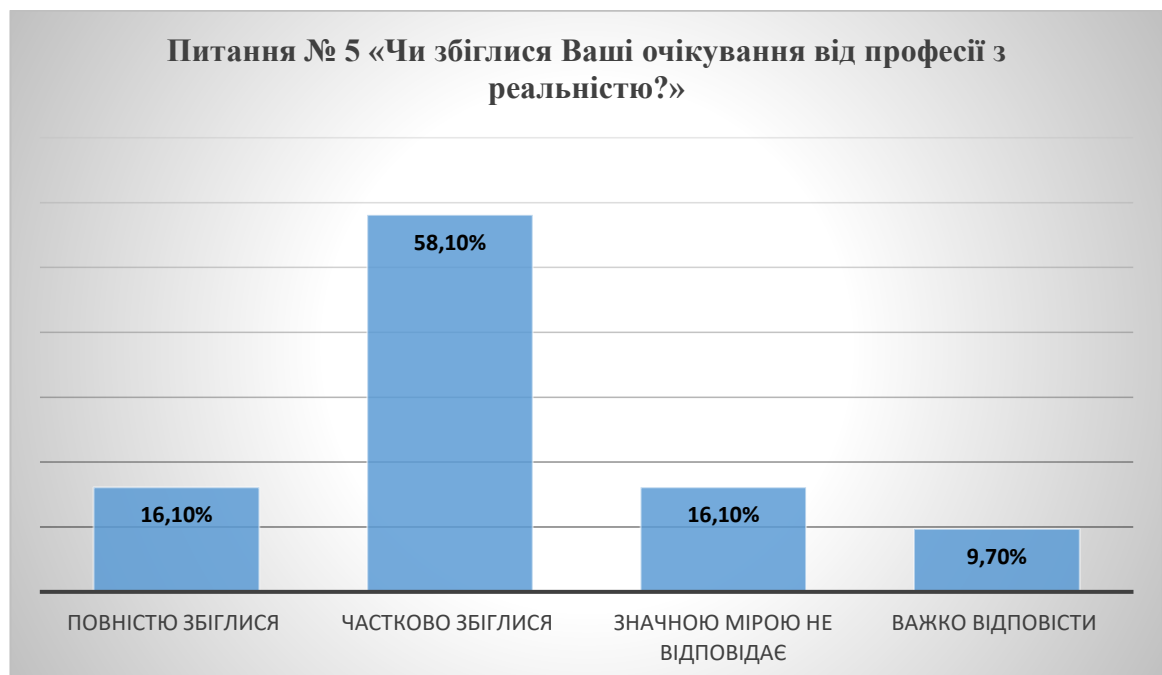


Рис. 2.2. Співвідношення професійних очікувань і реальної практики діяльності психологів-початківців

Отримані дані демонструють, що переважна частина молодих фахівців стикається з розривом між ідеалізованим образом психологічної діяльності, сформованим під час навчання, і реальними умовами професійної практики. Така невідповідність може зумовлювати зниження професійної задоволеності, появу сумнівів у власній компетентності та формування передумов до розвитку кризи професійних очікувань.

Отже, дані цього блоку свідчать, що криза професійних очікувань у психологів-початківців пов'язана насамперед із дисонансом між внутрішніми цінностями фахівця та зовнішніми умовами реалізації його діяльності. Саме цей розрив створює ситуацію внутрішнього конфлікту, у якій гуманістична мотивація вступає у суперечність із організаційними обмеженнями, матеріальними труднощами чи браком професійної підтримки.

Важливою складовою успішної професійної адаптації є наявність підтримки з боку колег, керівництва та професійного середовища. Згідно з результатами опитування, 41,9 % респондентів (13 осіб) зазначили, що завжди отримують професійну підтримку, 45,2 % (14 осіб) – що мають її частково, тоді як 12,9 % (4 особи) заявили, що не отримують підтримки взагалі.

Найвищий рівень підтримки зафіксовано серед фахівців із досвідом понад три роки, тоді як психологи з мінімальним стажем найчастіше повідомляють про дефіцит зворотного зв'язку, наставництва та колегіальної взаємодії. Відсутність підтримки ускладнює професійну адаптацію, сприяє емоційному виснаженню та посиленню почуття ізольованості в професійній ролі, що є типовими проявами кризи професійних очікувань. Отже, отримані результати підтверджують, що соціально-професійне середовище відіграє визначальну роль у процесі подолання або, навпаки, загострення кризи професійних очікувань. Наявність конструктивної підтримки з боку колег, супервізорів і керівництва сприяє професійному зростанню, тоді як її

відсутність може призводити до фрустрованості, невпевненості у власних силах і сумнівів у професійному самоздійсненні.

На запитання «Наскільки Ви відчуваєте себе компетентним у своїй професії?» більшість респондентів оцінили свій рівень упевненості як частковий або помірний. Зокрема, 6,5 % (2 особи) вважають себе повністю компетентними, 51,6 % (16 осіб) – частково, а 38,7 % (12 осіб) зазначили, що загалом відчувають упевненість, але мають певні сумніви щодо окремих аспектів професійної діяльності. Лише 3,2 % (1 особа) повідомили про виражене відчуття невпевненості у власних професійних можливостях.

Водночас значна частина опитаних виявила потребу у додаткових ресурсах для професійної адаптації. На запитання «Що б Вам допомогло краще адаптуватися в професії?» більшість респондентів зазначили:

- психологічна підтримка – 67,7 % (21 особа);
- практичні навички та досвід – 64,5 % (20 осіб);
- супервізія – 54,8 % (17 осіб);
- краща оплата праці – 22,6 % (7 осіб);
- особиста терапія – 16,1 % (5 осіб).

Таке поєднання відповідей свідчить, що основні труднощі професійного становлення пов'язані не лише з браком досвіду, а й із потребою у зовнішній підтримці та стабільності умов праці. Для більшості молодих психологів супервізія і психологічна підтримка виступають не просто інструментами професійного навчання, а важливими психоемоційними ресурсами, які сприяють відновленню внутрішньої рівноваги, упевненості й мотивації до подальшого розвитку.

Результати дослідження підтверджують, що самооцінка компетентності та запит на підтримку є взаємопов'язаними чинниками професійної адаптації. Їхній дефіцит підвищує ризик емоційного виснаження та кризи професійних очікувань, тоді як своєчасна супервізія, розвиток практичних навичок і

підтримка колег створюють передумови для стабілізації психологічного стану та формування професійної впевненості.

Важливою складовою професійної адаптації є готовність до саморозвитку та підвищення кваліфікації. На запитання «Чи відчуваєте Ви необхідність у додатковому навчанні (курси, спеціалізації)?» 38,7 % респондентів (12 осіб) відповіли «так», 32,3 % (10 осіб) – «ні», тоді як 29 % (9 осіб) зазначили, що наразі це не на часі. Такий розподіл свідчить про помірну, але стабільну орієнтацію молодих фахівців на професійне зростання, однак частина з них через емоційне або організаційне перевантаження відкладає участь у програмах підвищення кваліфікації.

Дослідження труднощів, які супроводжують діяльність психологів-початківців, показало наявність емоційних і організаційних бар'єрів (рис 2.3).



Рис. 2.2. Труднощі, з якими стикаються психологи-початківці

Отримані дані свідчать, що емоційна напруга та перфекціоністські установки (страх помилок, самокритика, відчуття перевантаження) є найбільш вираженими труднощами. Вони вказують на високий рівень внутрішніх вимог до себе, який не завжди узгоджується з реальними умовами роботи, що створює ґрунт для професійної фрустрованості.

На запитання «Який внутрішній стан переважає після робочого дня?» 48,4 % респондентів (15 осіб) зазначили, що відчують втому, 22,6 % (7 осіб) – натхнення, 19,4 % (6 осіб) – спокій, тоді як 9,7 % (3 особи) повідомили про задоволення від виконаної роботи. Варіант «байдужість» не обрав жоден учасник, що свідчить про збереження емоційного залучення, попри наявне перевантаження.

Додатковий показник емоційної напруги визначався за суб'єктивною шкалою інтенсивності (від 1 до 10 балів). Найчастіше респонденти обирали середні значення (4-6 балів) – 58,1 % (18 осіб), що вказує на помірний, але постійний рівень напруження у професійній діяльності. Високі показники (7-8 балів) зафіксовані у 12,9 % (4 осіб), а низькі (1-3 бали) – у 29 % (9 осіб), що відображає індивідуальні відмінності у стресостійкості та рівні адаптації.

Водночас значна частина учасників продемонструвала усвідомлене прагнення до змін у професійній сфері. На запитання «Як би Ви хотіли трансформувати свою професійну реальність?» респонденти відповіли так:

- прагну знайти більше ресурсів – 38,7 % (12 осіб);
- потребую більше вільного часу – 38,7 % (12 осіб);
- прагну вищої фінансової стабільності – 48,4 % (15 осіб);
- бажаю змінити формат роботи – 25,8 % (8 осіб);
- бажаю працювати на себе – 22,6 % (7 осіб);
- бажаю змінити місце роботи – 19,4 % (6 осіб);
- прагну більшої власної реалізації – 3,2 % (1 особа);
- хочу допомагати як наставник – 3,2 % (1 особа).

Такі результати демонструють переважання адаптивно-орієнтованих мотивів трансформації – респонденти не прагнуть змінити професію, але прагнуть покращити умови праці, фінансову стабільність і власний баланс між роботою та особистим життям.

Це підтверджується відповідями на запитання «Чи виникає у Вас бажання змінити професію?», де жоден респондент (0 %) не обрав варіант

«так», 22,6 % (7 осіб) відповіли «іноді», а 77,4 % (24 особи) – «ні». Таким чином, більшість молодих психологів демонструють збереження професійної мотивації, попри емоційне навантаження та труднощі адаптації.

Отже, результати цього блоку свідчать, що криза професійних очікувань у психологів-початківців має переважно функціональний характер: вона виявляється у втомі, самокритиці, страху помилок і потребі у зовнішніх ресурсах підтримки, але не переходить у повну демотивацію чи відмову від професії.

Такі ознаки свідчать про потенціал розвитку та необхідність системного психологічного супроводу, який допоможе стабілізувати емоційний стан і сприятиме формуванню зрілої професійної ідентичності.

З метою поглибленого вивчення емоційного стану та особливостей переживання кризи професійних очікувань у психологів-початківців було застосовано методику діагностики професійної фрустрованості особистості [59, с. 125-129] (дод. Б). Методика спрямована на визначення рівня розчарування, емоційного виснаження та зниження мотивації до професійної діяльності.

Опитування проводилося онлайн серед тих самих 31 респондента, які брали участь в анкетуванні. Усі учасники заповнили тестову форму в анонімному режимі, із дотриманням принципів конфіденційності та добровільності участі.

Отримані результати свідчать про наявність трьох рівнів професійної фрустрованості серед опитаних (рис. 2.4):

- низький рівень — 25,8 % (8 осіб);
- середній рівень — 58,1 % (18 осіб);
- високий рівень — 16,1 % (5 осіб).

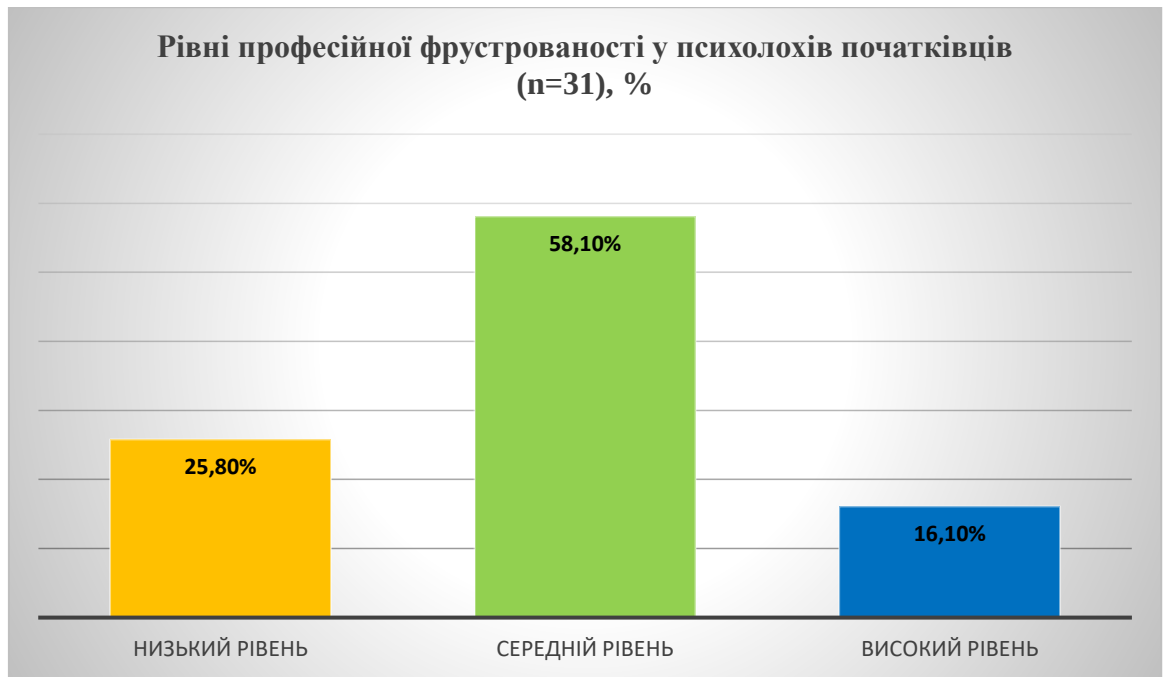


Рис. 2.4. Рівні професійної фрустрованості у психологів-початківців (за методикою О. Столярчук)

Переважання середнього рівня фрустрованості свідчить про наявність помірної емоційної напруги та часткової невідповідності між очікуваннями і реальними умовами діяльності. Респонденти з середнім рівнем відзначають епізодичні стани розчарування, втому, відчуття нестачі професійної підтримки, однак зберігають інтерес до роботи, потребу у розвитку й готовність долати труднощі.

У групі з високим рівнем фрустрованості простежуються ознаки емоційного виснаження та професійної втоми. Ці учасники частіше повідомляють про брак супервізійної підтримки, перевантаження, страх помилок, зниження самооцінки та сумніви у власній компетентності. Для них характерна підвищена потреба в емоційній стабілізації, що підкреслює важливість індивідуального психологічного супроводу.

Респонденти з низьким рівнем фрустрованості демонструють задоволення професійною діяльністю, стійкість до стресу та позитивне ставлення до себе як фахівця. Для них типовою є наявність зовнішньої підтримки колег або наставників, що сприяє стабільності професійного самопочуття.

Узагальнення результатів анкетування та діагностики фрустрованості дозволяє зробити висновок, що криза професійних очікувань у психологів-початківців має помірно виражений, функціональний характер. Вона не супроводжується втратою професійної мотивації, проте зумовлює відчуття нестачі ресурсів, невпевненості та потреби у зовнішній підтримці. Найбільш чутливими чинниками є: невизначеність кар'єрних перспектив, високе навантаження при обмежених матеріальних і емоційних ресурсах, а також відсутність налагодженої системи супервізії.

Отже, результати емпіричного дослідження підтвердили необхідність розроблення цілісної програми психологічного супроводу, спрямованої на подолання кризи професійних очікувань, зміцнення професійної ідентичності та профілактику емоційного вигорання молодих фахівців. Зміст та структура цієї програми подані у наступному підрозділі 2.3.

2.3. Опис програми психологічного супроводу кризи професійних очікувань у психологів-початківців

Проведене емпіричне дослідження (підрозділи 2.1-2.2) засвідчило, що значна частина молодих психологів переживає труднощі професійної адаптації, пов'язані з невідповідністю між очікуваннями та реальними умовами діяльності, недостатньою підтримкою колег і невпевненістю у власних професійних можливостях. Зокрема, за результатами анкетування 67,7 % респондентів вказали на потребу у психологічній підтримці, 64,5 % – у розвитку практичних навичок, а 54,8 % – у супервізії як засобі професійного зростання та отримання зворотного зв'язку.

Отримані дані засвідчили наявність високого запиту на безпечний простір професійного обговорення, рефлексії та взаємопідтримки, що є необхідною умовою подолання кризи професійних очікувань. Водночас супервізійна допомога, попри її ефективність, не завжди доступна молодим фахівцям через обмежені ресурси чи організаційні умови праці.

З огляду на це, у межах даного проекту було розроблено програму інтервізійної групи, яка поєднує елементи супервізійного аналізу, гештальт-терапевтичного підходу та колегіальної взаємодії. Інтервізія розглядається як найбільш доступна, гнучка та професійно значуща форма психологічного супроводу, що базується на принципах рівності учасників, взаємної підтримки, усвідомлення та особистісної відповідальності.

Програма спрямована на глибоке усвідомлення власних професійних переживань, рефлексію очікувань і реалій діяльності, розвиток емоційної стійкості, а також створення підтримувальної професійної спільноти.

Метою програми є формування в психологів-початківців здатності до усвідомлення власних професійних очікувань і переживань, розвитку емоційної стійкості, самопідтримки та колегіальної взаємодії як засобів подолання кризи професійних очікувань і становлення професійної ідентичності.

Відповідно до мети, реалізація програми психологічного супроводу передбачає виконання низки взаємопов'язаних завдань, спрямованих на підтримку процесу професійного становлення психологів-початківців. Основними завданнями програми є:

- створення умов для усвідомлення індивідуальних професійних очікувань, переживань і способів реагування на труднощі у професійній діяльності;
- розвиток навичок рефлексії, професійного діалогу, колегіальної взаємопідтримки та вміння надавати зворотний зв'язок у безпечному середовищі;
- формування здатності розпізнавати, приймати та опрацьовувати емоційні стани, пов'язані з фрустрацією, розчаруванням або невпевненістю у власній компетентності;
- активізація внутрішніх ресурсів і розвиток стресостійкості засобами гештальт-підходу, зокрема через усвідомлення досвіду «тут і зараз» і відновлення контакту із собою;

– підтримка процесу професійної ідентифікації, реалістизація уявлень про діяльність психолога та сприяння формуванню зрілої професійної позиції.

Тривалість реалізації програми становить дев'ять місяців, що дає змогу забезпечити послідовність і глибину опрацювання тем, пов'язаних із професійною адаптацією та саморефлексією. Зустрічі відбуваються двічі на місяць, загалом – вісімнадцять сесій, кожна тривалістю приблизно 2,5 години.

Формат роботи – онлайн-група, що передбачає синхронну взаємодію учасників у режимі відеозустрічей. Такий формат сприяє зручності участі фахівців з різних регіонів, збереженню конфіденційності та регулярності зустрічей.

Цільова аудиторія програми – учасники емпіричного дослідження, які виявили бажання продовжити участь у процесі психологічного супроводу. До складу інтервізійної групи увійшло дев'ять практичних психологів із загальної вибірки (31 особа), переважно з досвідом професійної діяльності до двох років. Такий склад групи забезпечив оптимальний баланс між спільністю проблем професійного становлення та індивідуальною варіативністю досвіду учасників, що сприяло ефективності групової динаміки та взаємної підтримки.

Методологічним підґрунтям програми є гештальт-підхід, що розглядає особистість як цілісну систему, у якій взаємопов'язані когнітивні, емоційні, поведінкові та тілесні аспекти функціонування. Основним принципом є усвідомлення досвіду «тут і зараз», що дозволяє фахівцям розпізнавати власні почуття, потреби та реакції, брати відповідальність за професійні рішення й відновлювати внутрішню цілісність.

У межах гештальт-підходу інтервізійна група виконує роль середовища підтримки, де учасники навчаються самоспостереженню, прийняттю, емпатії, відновленню контакту із собою та колегами. Використовуються методи групової рефлексії, арт-терапевтичні та тілесно-орієнтовані техніки, експерименти, міні- та заочні супервізії, що сприяють інтеграції досвіду та профілактиці професійного вигорання.

Реалізація програми інтервізійної групи передбачає поетапну організацію роботи, що забезпечує поступовий перехід учасників від адаптації до глибокої рефлексії та інтеграції отриманого досвіду у професійну діяльність. Такий підхід дозволяє підтримувати динаміку групового процесу, сприяє формуванню довіри, взаємопідтримки та усвідомленості.

Програма структурована за трьома взаємопов'язаними етапами:

1. *Підготовчо-адаптаційний етап* (1-3 місяць) – спрямований на створення безпечного групового простору, знайомство учасників, визначення їхніх очікувань, виявлення провідних труднощів і запитів, пов'язаних із професійною адаптацією. На цьому етапі формується атмосфера довіри та відкритості, що є необхідною умовою подальшої глибокої роботи.

2. *Аналітично-рефлексивний етап* (4-6 місяць) – передбачає опрацювання професійних кризових переживань, усвідомлення індивідуальних стратегій реагування на труднощі, дослідження власних ресурсів і способів їх актуалізації. Основна увага приділяється розвитку навичок самоспостереження, емоційної регуляції та здатності до конструктивної взаємодії з колегами.

3. *Інтеграційно-перспективний етап* (7-9 місяць) – спрямований на закріплення отриманих навичок самопідтримки, профілактику професійного вигорання, усвідомлення особистих змін і формування реалістичних професійних цілей. На завершальному етапі відбувається інтеграція індивідуального та групового досвіду, що сприяє зміцненню професійної ідентичності та відчуттю особистісної компетентності.

Зміст програми інтервізійної групи передбачає системну послідовність занять, спрямованих на поступове опрацювання ключових тем професійної адаптації, розвитку саморефлексії та формування навичок самопідтримки. Зустрічі відбуваються двічі на місяць упродовж дев'яти місяців, що забезпечує глибину опрацювання тем, сталість групових процесів і можливість інтеграції отриманого досвіду у професійну діяльність.

Перший місяць

Зустріч 1. «Знайомство і створення безпечного простору».

Першу зустріч програми присвячено формуванню довірливої атмосфери та закладанню основ групової взаємодії. Її метою є створення психологічно безпечного простору, у якому кожен учасник може відчувати прийняття, відкритість і підтримку з боку колег. На цьому етапі закладаються основи подальшої групової динаміки, визначаються правила спільної роботи та окреслюються очікування від участі в інтервізійній групі.

Робота відбувається у форматі відкритого кола, що сприяє рівності позицій і взаємному залученню. У процесі знайомства використовується вправа «Моє ім'я в професії», під час якої учасники презентують себе через асоціації, пов'язані з професійним досвідом, очікуваннями або цінностями. Такий підхід дозволяє не лише встановити первинний контакт, а й актуалізувати особистісно значущі аспекти професійної ідентичності.

Подальшим етапом є створення групового договору, що формується шляхом обговорення принципів конфіденційності, взаємоповаги, активного слухання та добровільної участі. Це забезпечує спільну відповідальність за дотримання психологічної безпеки та підтримує відчуття спільності.

Завершується зустріч коротким колом рефлексії, у якому кожен учасник має можливість поділитися власними відчуттями від знайомства, сформулювати очікування від подальших зустрічей і позначити теми, які потребують обговорення.

Очікувані результати: формування почуття психологічної безпеки, довіри та залученості до групового процесу; зниження емоційного напруження; підвищення відкритості до взаємодії й готовності до подальшої рефлексивної роботи.

Зустріч 2. «Мій професійний шлях».

Друга зустріч програми спрямована на поглиблення самопізнання учасників через усвідомлення індивідуального професійного досвіду, труднощів, що виникали в процесі становлення, та джерел внутрішньої

мотивації. Основна мета полягає у формуванні рефлексивного ставлення до власного професійного шляху, усвідомленні етапів розвитку, досягнень і кризових моментів, які вплинули на становлення особистості фахівця.

У ході роботи використовується арт-терапевтична техніка «Образ мого професійного шляху», під час якої учасники створюють символічне зображення свого шляху в професії, відображаючи ключові події, емоційні переживання та зміни, що відбувалися з ними на різних етапах. Творчий формат дає змогу актуалізувати несвідомі аспекти досвіду, зняти напругу та перейти до глибшого усвідомлення власних мотивів.

Після творчої роботи проводиться групове обговорення (шерінг), у якому кожен учасник має можливість представити свій образ, поділитися думками, переживаннями та отримати зворотний зв'язок від колег. Обговорення сприяє емпатійному розумінню, підтримці та виявленню спільних тенденцій у переживанні професійних труднощів.

Завершальний етап зустрічі передбачає коротку рефлексію, у ході якої учасники формулюють власні професійні потреби, визначають ресурси, що підтримують їх у діяльності, та усвідомлюють, які аспекти професійного розвитку потребують подальшої уваги.

Очікувані результати: підвищення рівня рефлексивності, усвідомлення індивідуальних професійних потреб і мотивів, зміцнення почуття приналежності до професійної спільноти, актуалізація внутрішніх ресурсів для подальшого розвитку.

Другий місяць

Зустріч 3. «Ідеал і реальність професії».

Третю зустріч програми присвячено аналізу розбіжностей між сформованими професійними очікуваннями та фактичними умовами діяльності психолога. Її мета полягає в усвідомленні ідеалізованих уявлень про професію, розпізнаванні внутрішніх суперечностей між очікуваннями та

реальністю, а також у формуванні більш реалістичного й зрілого бачення власної професійної ролі.

Основним методом роботи є вправа «Дві сторони монети», яка передбачає поділ професійних уявлень учасників на дві площини — «очікування» та «реальність». Під час обговорення учасники аналізують, які саме очікування не справдилися, які чинники цьому сприяли та як це вплинуло на їхню самооцінку й мотивацію. Така вправа дає змогу побачити зв'язок між когнітивними установками та емоційними реакціями, що виникають у процесі професійної адаптації.

Подальша робота здійснюється у форматі групового обговорення, яке сприяє взаємній підтримці, обміну досвідом і пошуку конструктивних способів прийняття професійної реальності. Кожен учасник має можливість вербалізувати свої переживання, отримати відгук колег і переосмислити власне ставлення до труднощів.

Важливою частиною зустрічі є ведення рефлексивного щоденника, у якому учасники фіксують думки, почуття та висновки після групової роботи. Це сприяє розвитку навичок самоспостереження та формуванню внутрішнього діалогу, необхідного для подолання професійних криз.

Очікувані результати: формування реалістичного бачення професійної діяльності, зниження рівня ідеалізації професійної ролі, підвищення рівня самоприйняття та готовності до адаптації в реальних умовах професійної практики.

Зустріч 4. «Як я справляюся з розчаруванням».

Четверта зустріч програми присвячена дослідженню емоційних реакцій психологів-початківців на професійні труднощі та розчарування, які виникають у процесі адаптації до реальних умов діяльності. Її метою є розвиток навичок самопідтримки, формування здатності усвідомлювати власні емоційні стани та обирати конструктивні стратегії реагування на фрустраційні ситуації.

Робота розпочинається із вітального шерінгу, під час якого учасники мають змогу поділитися власним емоційним станом, розповісти про ситуації, що викликали розчарування або невпевненість у професійній діяльності. Такий формат сприяє створенню атмосфери прийняття та емпатійної підтримки.

Основна частина заняття передбачає виконання вправи «Мій спосіб долати фрустрацію», що дає змогу учасникам виявити власні типові реакції на труднощі (уникання, надмірний контроль, самокритика, пошук допомоги тощо) та оцінити їхню ефективність. Обговорення результатів відбувається у форматі групової дискусії, під час якої учасники аналізують відмінності у способах реагування, виявляють індивідуальні ресурси та обговорюють можливі альтернативні, більш адаптивні моделі поведінки.

Наприкінці зустрічі проводиться коротка рефлексія, під час якої учасники формулюють власні висновки про те, які способи самопідтримки є для них найбільш дієвими та як їх можна інтегрувати у щоденну професійну практику.

Очікувані результати: розвиток навичок емоційної саморегуляції та усвідомленого ставлення до власних переживань; підвищення здатності до самопідтримки в умовах професійних труднощів; формування більш адаптивних способів подолання фрустрації.

Третій місяць

Зустріч 5. «Ресурси та підтримка».

П'ята зустріч програми присвячена виявленню та усвідомленню внутрішніх і зовнішніх ресурсів, що сприяють збереженню професійної рівноваги та емоційної стабільності психологів-початківців. Її мета полягає у розвитку здатності ідентифікувати власні джерела підтримки, навчитися їх активізувати та інтегрувати у професійну діяльність.

На початку зустрічі проводиться коротке рефлексивне коло, у межах якого учасники діляться прикладами ситуацій, коли відчували нестачу ресурсу або навпаки – мали змогу його відновити. Це створює умови для усвідомлення

того, як індивідуальні стратегії відновлення впливають на професійне самопочуття.

Ключовим елементом заняття є вправа «Карта моїх ресурсів», у ході якої учасники визначають особисті, соціальні та професійні джерела підтримки, відображаючи їх у вигляді візуальної схеми. Аналіз «карти» дозволяє побачити співвідношення між внутрішніми (віра у власні сили, мотивація, самоусвідомлення) та зовнішніми ресурсами (колеги, родина, професійна спільнота).

Додатково застосовується майндфулнес-медитація «Опора тут і зараз», спрямована на відновлення контакту з тілом, зниження рівня напруги та розвиток навички зосередженості у поточному моменті. Ця практика допомагає учасникам відчувати внутрішню стабільність і усвідомити власну здатність підтримувати себе в умовах емоційного виснаження.

Завершальний етап зустрічі передбачає групове обговорення результатів і коротку письмову рефлексію, у якій учасники фіксують найефективніші для себе способи ресурсного відновлення.

Очікувані результати: підвищення рівня усвідомлення власних ресурсів і джерел підтримки; розвиток навичок їх активізації у стресових ситуаціях; формування почуття внутрішньої стабільності та професійної впевненості.

Зустріч 6. «Супервізійна практика».

Шоста зустріч програми має на меті створення умов для професійного аналізу складних робочих ситуацій, отримання конструктивного зворотного зв'язку від колег і зниження емоційної напруги, пов'язаної з виконанням професійних обов'язків. Вона спрямована на розвиток здатності до саморефлексії, підвищення рівня професійної компетентності та формування впевненості у власних діях під час взаємодії з клієнтами.

Заняття організоване у форматі супервізійної зустрічі, де кожен учасник має можливість представити реальний або заочний професійний випадок, який викликав труднощі, сумніви чи емоційне виснаження. Аналіз кейсів

відбувається у безпечному груповому середовищі з дотриманням принципів конфіденційності, поваги та професійної етики.

До зустрічі може бути залучений запрошений супервізор, який допомагає структурувати процес обговорення, спрямовує увагу учасників на ключові аспекти випадку та сприяє пошуку конструктивних рішень. У разі відсутності запрошеного спеціаліста проводяться заочні супервізії, що здійснюються за запитами учасників на основі інтервізійного аналізу, коли колеги виступають у ролі консультантів і надають підтримувальний зворотний зв'язок.

Завдяки колегіальному обговоренню відбувається переосмислення професійних дій, зниження рівня тривожності, формування навички прийняття рішень у складних умовах. Учасники мають змогу відчувати професійну підтримку, зменшити емоційне напруження та розширити власні уявлення про можливі способи реагування на проблемні ситуації.

Очікувані результати: зростання рівня професійної впевненості, розвиток здатності до конструктивного аналізу власної практики, покращення навичок комунікації у колегіальному середовищі, зниження емоційної напруги та підвищення почуття професійної компетентності.

Четвертий місяць

Зустріч 7. «Профілактика професійного вигорання».

Сьома зустріч програми присвячена аналізу ознак професійного перевантаження та усвідомленню власних психологічних меж у контексті роботи з клієнтами. Її метою є формування навичок самопостереження, розвитку здатності своєчасно розпізнавати симптоми вигорання та використовувати ефективні стратегії самозбереження й відновлення енергії.

Початкова частина заняття передбачає коротке обговорення особистого досвіду учасників щодо перевантаження, емоційного виснаження чи зниження професійної мотивації. Така рефлексія допомагає виявити індивідуальні прояви втоми та підготувати учасників до глибшого усвідомлення власних станів.

Основною практикою зустрічі є вправа «Мої межі в роботі», під час якої учасники досліджують особисті професійні межі, визначають чинники, що сприяють їх порушенню, та обговорюють можливі способи їхнього захисту. Ця вправа допомагає підвищити рівень усвідомленості щодо розподілу особистісних і професійних ресурсів.

Далі використовується техніка групової рефлексії «Баланс на двох ногах», що сприяє відновленню внутрішньої рівноваги. Вона базується на метафоричному усвідомленні двох опор – професійної (виконання обов’язків, цілей, стандартів) та особистісної (емоційне здоров’я, власні потреби, відпочинок). Учасники аналізують, яка з «опор» потребує більшої уваги, і формують власні кроки для підтримання балансу.

Завершується зустріч колом рефлексії, у якому кожен учасник формулює для себе індивідуальний принцип або правило самозбереження у професійній діяльності.

Очікувані результати: підвищення рівня усвідомлення ознак професійного вигорання; формування навичок емоційного самоспостереження; розвиток здатності підтримувати психологічну рівновагу та зберігати внутрішні ресурси в умовах навантаження.

Зустріч 8. «Професійна самооцінка».

Восьму зустріч програми присвячено усвідомленню власних професійних ресурсів, сильних сторін і напрямів особистісного та професійного зростання. Її метою є сприяння формуванню адекватної професійної самооцінки, підвищенню впевненості у власній компетентності та розвитку реалістичного ставлення до власних досягнень і обмежень.

На початку зустрічі проводиться коротке обговорення поняття професійної самооцінки та її значення для діяльності психолога, зокрема впливу на ефективність роботи з клієнтами, рівень самопідтримки та емоційну стабільність. Учасники мають змогу поділитися власними спостереженнями щодо того, як їхнє уявлення про себе змінювалося в процесі професійної практики.

Основна частина заняття базується на застосуванні арт-техніки «Мій професійний портрет», у межах якої кожен учасник створює зображення, що символічно відображає його як фахівця: професійні якості, внутрішні ресурси, цінності, досягнення та прагнення. Під час виконання завдання учасники візуалізують не лише зовнішні прояви своєї діяльності, а й емоційно-ціннісний вимір професійної ідентичності.

Після творчої роботи відбувається колективне обговорення результатів, у ході якого учасники мають можливість презентувати свої «портрети», обговорити спільні тенденції, отримати підтримку та зворотний зв'язок від колег. Цей етап сприяє підвищенню рівня самоприйняття та формуванню позитивного ставлення до власного професійного розвитку.

Завершується зустріч коротким рефлексивним колом, у якому учасники визначають для себе пріоритетні напрями професійного вдосконалення та формулюють індивідуальне послання підтримки.

Очікувані результати: підвищення рівня професійної впевненості, розвиток позитивного ставлення до власної компетентності, усвідомлення особистих ресурсів і зон подальшого розвитку, формування почуття професійної самоповаги.

П'ятий місяць

Зустріч 9. «Контакт і взаємодія».

Дев'яту зустріч програми присвячено дослідженню процесу встановлення й підтримання професійного контакту між психологом і клієнтом. Її мета полягає в розвитку навичок усвідомленої комунікації, емпатійного слухання, розпізнавання власних бар'єрів у взаємодії та підвищенні якості професійного контакту.

На початку зустрічі проводиться коротке обговорення розуміння поняття «контакт» у контексті гештальт-підходу, де він трактується як процес усвідомленої присутності у взаємодії, що передбачає автентичність, прийняття і гнучкість. Учасники діляться власними спостереженнями щодо

того, як вони зазвичай встановлюють контакт із клієнтом і які труднощі при цьому виникають.

Основна частина заняття включає гештальт-експерименти та рольові міні-сцени, у яких учасники відпрацьовують типові ситуації професійної взаємодії – першу консультацію, роботу з опором, завершення сесії тощо. Після кожного епізоду відбувається групова рефлексія, у ході якої обговорюються переживання, тілесні реакції, рівень включеності та відчуття контакту.

Завдяки таким вправам учасники набувають досвіду усвідомлення власних невербальних сигналів, емоційних відгуків і способів регулювання дистанції у спілкуванні. Важливою частиною зустрічі є групова рефлексія, яка допомагає інтегрувати нові знання, осмислити індивідуальні комунікативні особливості та посилити емпатійність у професійних відносинах.

Очікувані результати: розвиток навичок усвідомленої комунікації, підвищення рівня емпатійного слухання, здатності розпізнавати власні бар'єри у взаємодії; удосконалення професійного контакту як основи ефективної психологічної допомоги.

Зустріч 10. «Робота з опором і невизначеністю».

Десята зустріч програми присвячена дослідженню індивідуальних реакцій психологів-початківців на ситуації професійної невизначеності, внутрішнього опору чи браку досвіду. Її метою є розвиток здатності усвідомлювати власні емоційні та поведінкові реакції в умовах невизначеності, підвищення толерантності до непередбачуваних ситуацій і зниження рівня професійної тривожності.

Під час заняття учасникам пропонується вправа «Зустріч із невідомим», яка передбачає вхід у символічну або уявну ситуацію, де відсутні чіткі орієнтири, а дії потребують внутрішньої довіри та відкритості до процесу. Ця вправа дає можливість дослідити власні способи реагування на невідомість, відчутти межу між контролем і прийняттям, а також усвідомити, як ці стратегії проявляються у професійній діяльності психолога.

Подальша робота відбувається у форматі обговорення в малих групах, де учасники діляться своїми відчуттями, думками та тілесними реакціями, обговорюють, які внутрішні ресурси допомагають долати тривогу чи сумнів, а також які внутрішні бар'єри перешкоджають прийняттю невизначеності. Такий формат сприяє глибшому розумінню власних механізмів психологічного захисту та формуванню більш гнучкого ставлення до змін.

Завершується зустріч спільною рефлексією, у ході якої учасники формують індивідуальні висновки щодо того, як досвід зустрічі з невідомим можна інтегрувати у професійну практику.

Очікувані результати: підвищення толерантності до невизначеності, розвиток емоційної гнучкості, зниження рівня професійної тривожності; усвідомлення власних стратегій реагування на складні ситуації та формування внутрішньої готовності до їх конструктивного подолання.

Шостий місяць

Зустріч 11. «Емоційна саморегуляція».

Одинадцяті зустріч присвячено розвитку навичок розпізнавання, прийняття та екологічного вираження емоцій у професійній діяльності психолога. Її метою є формування здатності до усвідомленого управління власними емоційними станами, запобігання емоційному виснаженню та підтримання внутрішнього балансу в умовах професійного навантаження.

Під час заняття використовуються техніка «Емоційна термометрія», що допомагає учасникам ідентифікувати інтенсивність власних емоційних реакцій, та вправа «Мої сигнали тіла», спрямована на розвиток тілесної усвідомленості й розпізнавання фізичних маркерів емоцій. Обговорення отриманого досвіду в групі сприяє глибшому розумінню взаємозв'язку між тілесними, емоційними та поведінковими проявами.

У процесі рефлексії учасники вчаться застосовувати техніки саморегуляції, спрямовані на відновлення емоційної рівноваги, розвивають здатність до прийняття власних переживань без оцінювання, що є важливим чинником професійної стабільності.

Очікувані результати: розвиток емоційної гнучкості, формування навичок усвідомленої саморегуляції, підвищення здатності до конструктивного управління емоційними станами в професійних ситуаціях.

Зустріч 12. «Робота з внутрішньою критикою».

Дванадцяті зустріч спрямовано на усвідомлення впливу перфекціоністичних тенденцій і самокритичних установок на професійну діяльність психолога. Її метою є формування навичок внутрішнього діалогу, що сприяє прийняттю власних обмежень і ресурсів, а також зниженню рівня самозвинувачення та надмірної вимогливості до себе.

У процесі роботи застосовуються вправа «Діалог із внутрішнім критиком» і техніка «Порожній стілець», які дають змогу учасникам дослідити природу власних самокритичних висловлювань, розпізнати їхні функції та трансформувати деструктивні судження у підтримувальні повідомлення. Такі техніки дозволяють усвідомити взаємозв'язок між внутрішнім критиком і потребою у визнанні, що часто проявляється у професійній діяльності на початковому етапі кар'єри.

Групова рефлексія після виконання вправ забезпечує обмін досвідом і сприяє усвідомленню того, що внутрішня критика може бути конструктивною за умови її інтеграції в систему самопідтримки.

Очікувані результати: зменшення інтенсивності самокритичних тенденцій, посилення прийняття себе як фахівця, підвищення рівня внутрішньої стабільності та впевненості у професійній діяльності.

Сьомий місяць

Зустріч 13. «Мої цінності в професії».

Тринадцяті зустріч програми присвячено дослідженню особистісних цінностей та їхнього впливу на професійні рішення, етичні орієнтири й особливості взаємодії з клієнтами. Її метою є усвідомлення індивідуальної системи цінностей, аналіз її узгодженості з професійними принципами психологічної практики та формування цілісного уявлення про власну професійну позицію.

Під час заняття використовуються вправа «Ціннісна карта», що допомагає структурувати власні життєві й професійні пріоритети, обговорення в парах і групова дискусія, у ході яких учасники аналізують можливі суперечності між особистими переконаннями та професійними стандартами. Така робота сприяє формуванню здатності до етичної рефлексії та глибшому розумінню відповідальності фахівця перед клієнтом і спільнотою.

У процесі рефлексії учасники вчаться усвідомлювати, як цінності впливають на стиль роботи, вибір методів і способи реагування у складних професійних ситуаціях.

Очікувані результати: узгодження особистісних і професійних цінностей, формування цілісного уявлення про власну професійну ідентичність, підвищення рівня етичної свідомості та внутрішньої узгодженості фахівця.

Зустріч 14. «Пошук сенсу в професійній діяльності».

Чотирнадцяту зустріч присвячено осмисленню глибинних мотивів професійної діяльності та переосмисленню значущості власного фахового шляху. Її метою є актуалізація внутрішніх джерел мотивації, формування усвідомленого ставлення до професії та виявлення особистісного сенсу у виконуваних роботах.

У межах заняття застосовуються вправа «Моя професійна місія», рефлексивне письмо та шерінг, які сприяють виявленню індивідуальних смислових орієнтирів і ціннісних підстав професійної діяльності. Процес спільного обговорення дозволяє учасникам інтегрувати власний досвід, виявити зміни у ставленні до професійних викликів і переосмислити свій внесок у допомогу іншим.

Групова рефлексія стимулює розвиток професійної ідентичності, підтримує відчуття значущості обраної спеціальності та підсилює внутрішню мотивацію до подальшого розвитку.

Очікувані результати: поглиблення усвідомлення сенсу професійної діяльності, посилення внутрішньої мотивації, формування цілісного уявлення про власну професійну місію та значення психологічної праці в суспільстві.

Восьмий місяць

Зустріч 15. «Побудова підтримувальної мережі».

П'ятнадцяту зустріч присвячено усвідомленню значення соціальної та професійної підтримки в процесі професійного становлення психолога. Її метою є ідентифікація кола контактів, що забезпечують емоційну, інформаційну та професійну підтримку, а також формування навичок побудови ефективної системи взаємодії з колегами та оточенням.

У ході заняття застосовується вправа «Моя мережа ресурсів», яка допомагає учасникам візуалізувати власну систему контактів, визначити рівень доступності та якості отримуваної підтримки. Подальше групове обговорення й планування взаємодії сприяють формуванню стратегії розширення професійного кола спілкування та налагодженню партнерських зв'язків у професійному середовищі.

Рефлексивна частина зустрічі спрямована на усвідомлення значення взаємопідтримки та співпраці у запобіганні професійному вигоранню й підвищенні ефективності діяльності.

Очікувані результати: формування усвідомленої системи професійних і особистих контактів, підвищення відчуття залученості до професійної спільноти, розвиток навичок конструктивної взаємодії та колегіальної підтримки.

Зустріч 16. «Інтервізія професійних випадків».

Шістнадцяту зустріч програми присвячено формуванню навичок групового аналізу професійних ситуацій (кейсів) та розвитку здатності до конструктивного діалогу у колегіальному середовищі. Її метою є навчання інтервізійному підходу як способу професійного зростання, розширення рефлексивних умінь і поглиблення розуміння специфіки психологічної практики через обмін досвідом.

Під час заняття учасники представляють конкретні професійні випадки зі своєї діяльності, які викликали труднощі або внутрішні сумніви. Обговорення відбувається в атмосфері взаємоповаги та довіри, із дотриманням принципів конфіденційності, безоцінного ставлення й підтримувального зворотного зв'язку. Такий формат дає змогу побачити ситуацію під різними кутами зору, виявити неочевидні аспекти взаємодії та знайти нові професійні рішення.

У процесі роботи застосовується рольова рефлексія, під час якої учасники можуть тимчасово взяти на себе роль колеги, клієнта або спостерігача, щоб глибше усвідомити динаміку міжособистісної взаємодії. Це сприяє розвитку емпатії, розумінню меж професійної ролі та формуванню навичок гнучкого реагування у складних професійних ситуаціях.

Завершується зустріч узагальненням отриманих інсайтів і фіксацією практичних висновків, які можуть бути використані в подальшій роботі.

Очікувані результати: розвиток професійної компетентності та рефлексивних умінь; підвищення рівня емпатійності й навичок колегіальної взаємодії; зміцнення здатності до конструктивного діалогу та обміну професійним досвідом.

Дев'ятий місяць

Зустріч 17. «Інтеграція досвіду».

Сімнадцяту зустріч програми присвячено осмисленню особистісних і професійних змін, що відбулися з учасниками в процесі участі в інтерв'їзійній групі. Її метою є інтеграція отриманого досвіду, усвідомлення динаміки особистісного зростання, розширення уявлень про власні ресурси та зміцнення почуття професійної впевненості.

На початку зустрічі учасникам пропонується вправа «Мій шлях розвитку», яка передбачає створення символічного відображення процесу особистісних і професійних змін протягом дев'яти місяців роботи в групі. Виконуючи це завдання, учасники візуалізують ключові етапи свого становлення, моменти усвідомлень, труднощі, подолані в процесі, та нові

сенси, які вони відкрили для себе. Обговорення результатів дозволяє побачити індивідуальну динаміку кожного учасника та водночас — спільні тенденції розвитку групи загалом.

Далі проводиться арт-техніка «Коло підтримки», що має на меті актуалізувати досвід взаємопідтримки, прийняття та взаємного визнання, сформований у процесі спільної роботи. Учасники символічно позначають власне місце в колі професійної спільноти, відзначаючи цінність взаємодії та важливість спільного шляху.

На завершальному етапі відбувається групове обговорення, у ході якого учасники формують власні висновки про зміни, що сталися, визначають особистісні ресурси, які з'явилися або зміцнилися, та діляться планами щодо подальшого професійного саморозвитку.

Очікувані результати: усвідомлення динаміки особистісного й професійного зростання; інтеграція отриманого досвіду; зміцнення почуття професійної впевненості, цілісності та належності до професійної спільноти.

Зустріч 18. «Завершення і планування майбутнього».

Вісімнадцята, заключна зустріч програми має підсумковий характер і спрямована на інтеграцію досвіду, здобутого протягом участі в інтерв'язійній групі, а також на усвідомлення перспектив подальшого професійного саморозвитку. Її метою є підбиття підсумків спільної роботи, фіксація особистісних і професійних здобутків, осмислення власних змін та формування майбутніх орієнтирів професійного зростання.

Початкова частина зустрічі присвячена груповому обговоренню результатів участі у програмі: учасники діляться своїми відкриттями, інсайтами, труднощами, які вдалося подолати, та способами, що виявилися для них найбільш ефективними. Цей етап допомагає кожному учасникові усвідомити особистісну динаміку, а групі — побачити колективний розвиток, досягнутий упродовж дев'яти місяців роботи.

У подальшій частині проводиться техніка «Лист собі в майбутнє», під час якої учасники звертаються до себе через рік, описуючи бажані професійні

зміни, цілі та принципи, яких прагнуть дотримуватися. Цей метод сприяє фіксації позитивних намірів, підвищенню усвідомленості та внутрішньої мотивації до подальшого розвитку.

Зустріч завершується фінальним шерінгом, у ході якого кожен учасник ділиться власними відчуттями завершеності, подякою групі та спільним досвідом підтримки, що сформувався протягом програми.

Очікувані результати: відчуття завершеності спільної роботи, інтеграція отриманого досвіду, посилення внутрішньої мотивації до професійного зростання, формування чітких орієнтирів подальшого розвитку та усвідомлення власної відповідальності за професійну траєкторію.

Узагальнену структуру програми інтервізійної групи, яка містить тематику, мету, методи роботи та очікувані результати кожної зустрічі, представлено у *додатку Б*

Реалізація програми інтервізійної групи для психологів-початківців передбачає досягнення позитивних змін у професійному та особистісному розвитку учасників. Зокрема, очікується:

- зниження рівня професійної фрустрованості та емоційного виснаження, що проявлятиметься у зменшенні відчуття розчарування, внутрішньої напруги та сумнівів у власній компетентності;
- підвищення рівня самопідтримки та усвідомлення власних ресурсів і меж, що сприятиме формуванню навичок збереження психологічного балансу й попередженню професійного вигорання;
- розвиток навичок рефлексії, професійного діалогу та колегіальної взаємопідтримки, що забезпечує розширення комунікативних можливостей і зміцнення професійної спільноти;
- формування зрілої професійної ідентичності та реалістичних очікувань щодо діяльності, що виражатиметься у підвищенні впевненості у власній ролі, прийнятті відповідальності за професійні рішення та стабілізації внутрішньої мотивації;

– зростання рівня стресостійкості, толерантності до невизначеності та здатності до конструктивного опрацювання труднощів, що забезпечує готовність фахівців ефективно діяти у складних професійних ситуаціях.

Отже, запропонована програма може розглядатися як ефективний засіб психологічного супроводу процесу становлення молодих фахівців, що сприяє стабілізації емоційного стану, підвищенню професійної мотивації та формуванню стійкої основи для подальшого особистісного й професійного розвитку.

Висновок до розділу 2

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно вивчити кризу професійних очікувань у психологів-початківців та виявити закономірності її виникнення, перебігу і подолання. Отримані результати підтвердили, що на початковому етапі професійного становлення молоді фахівці стикаються з низкою труднощів, зумовлених розбіжністю між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними умовами практичної діяльності. Такі протиріччя породжують емоційне напруження, сумніви у власній компетентності, зниження професійної мотивації, що свідчить про актуальність створення системи психологічного супроводу для підтримки спеціалістів у цей період. Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно вивчити кризу професійних очікувань у психологів-початківців та виявити закономірності її виникнення, перебігу і подолання. Отримані результати підтвердили, що на початковому етапі професійного становлення молоді фахівці стикаються з низкою труднощів, зумовлених розбіжністю між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними умовами практичної діяльності. Такі протиріччя породжують емоційне напруження, сумніви у власній компетентності, зниження професійної мотивації, що свідчить про

актуальність створення системи психологічного супроводу для підтримки спеціалістів у цей період.

Аналіз анкетування та діагностики професійної фрустрованості засвідчив, що переважна більшість респондентів відчують часткову невідповідність між очікуваннями і реальністю, що проявляється у тривожності, втомі, зниженні самооцінки. Водночас збереження мотивації до професійного розвитку вказує на потенціал для позитивних змін за наявності відповідних умов підтримки. Це підтвердило необхідність не лише усвідомлення проблеми, а й створення механізмів її практичного вирішення.

Центральним результатом другого розділу стала розробка та впровадження програми психологічного супроводу у формі інтервізійної групи, яка виступає ключовим елементом у структурі всього дослідження. Її значущість полягає в тому, що вона є не лише практичним інструментом подолання кризи професійних очікувань, а й засобом колегіальної взаємодії, що забезпечує створення безпечного простору для самопізнання, обміну досвідом і підтримки.

Інтервізійна група функціонувала на засадах партнерства, рівності та відкритого діалогу, що сприяло зниженню рівня тривожності, підвищенню впевненості у власних професійних силах і відновленню внутрішнього ресурсу. Зміст програми, який охоплював адаптаційний розвиток професійної зрілості, емоційної стійкості та здатності до саморефлексії. Програма побудована на принципах гештальт-підходу, аналітично-рефлексивний та інтеграційний етапи, дав змогу учасникам усвідомити власні професійні очікування, навчитися розпізнавати емоційні стани, здійснювати рефлексію досвіду і конструктивно долати труднощі.

ВИСНОВКИ

1. Професійне становлення психолога розглядається як динамічний і багаторівневий процес інтеграції знань, умінь, мотиваційних установок та ціннісних орієнтацій, які забезпечують формування професійної ідентичності. Воно охоплює етапи самовизначення, адаптації, самореалізації та професійної зрілості, що послідовно відображають рух фахівця від початкового засвоєння професійних ролей до внутрішньої узгодженості й стабільності. На кожному з цих етапів можливе виникнення кризових ситуацій, які сигналізують про необхідність переоцінки цілей, очікувань та професійних орієнтирів. Криза у цьому контексті не є деструктивним явищем, а виступає важливим чинником особистісного і професійного розвитку, що спонукає до рефлексії, перегляду установок та пошуку нових смислів діяльності.

Теоретичний аналіз засвідчив, що у сучасній психологічній науці криза професійного становлення розглядається через призму різних підходів – екзистенційного, когнітивно-поведінкового, психодинамічного та гештальт-підходу. В межах кожного з них підкреслюється значення усвідомлення, прийняття й активної позиції суб'єкта у процесі подолання труднощів. Зокрема, у гештальт-підході криза трактується як порушення цілісності досвіду, що потребує її відновлення через усвідомлення власних почуттів і потреб. Такий підхід формує гуманістичне розуміння професійних криз як природних етапів становлення фахівця, здатних ініціювати його внутрішнє зростання.

2. Аналіз психологічних чинників кризи професійних очікувань у психологів-початківців дав змогу визначити її природу як результат зіткнення ідеалізованих уявлень про професію з реальними умовами діяльності. Професійні очікування формуються на основі поєднання когнітивного, емоційного та мотиваційно-ціннісного компонентів, що визначають уявлення молодого фахівця про власну компетентність, професійні перспективи та соціальне визнання. У ситуації, коли реальні умови праці, вимоги або

результати не збігаються з очікуваннями, виникає фрустрація, що може супроводжуватися емоційним виснаженням, тривожністю, зниженням самооцінки та сумнівами у професійному виборі.

До ключових чинників, що провокують кризу професійних очікувань, належать: дефіцит практичного досвіду, низька толерантність до невизначеності, недостатня емоційна саморегуляція, невпевненість у власній компетентності, а також відсутність професійної підтримки з боку колег і наставників. У психологів-початківців ці чинники часто посилюються високими моральними вимогами до себе та прагненням досягати швидких результатів у допомозі клієнтам. Саме тому криза очікувань має не лише когнітивно-емоційний, а й ціннісний характер – вона зачіпає глибинні смисли професійної діяльності, ставлення до себе як до фахівця й до самої професії як способу самореалізації.

Водночас у процесі подолання кризових станів вирішальну роль відіграють внутрішні ресурси особистості. До них належать адекватна самооцінка, здатність до рефлексії, розвиток емоційної компетентності, толерантність до невизначеності та орієнтація на внутрішню мотивацію. Ці характеристики забезпечують здатність фахівця конструктивно сприймати труднощі, перетворюючи кризу на можливість для професійного зростання. Отже, саме поєднання внутрішньої готовності до саморозвитку та сприятливого зовнішнього середовища (підтримка колег, супервізія, інтервізія) визначає успішність подолання кризи професійних очікувань.

3. Психологічний супровід постає як провідний метод подолання професійних криз, що забезпечує системну підтримку особистості у процесі професійного становлення. Його сутність полягає у створенні безпечного простору для усвідомлення власних переживань, ресурсів та стратегій поведінки. Психологічний супровід охоплює як індивідуальні (консультування, коучинг, рефлексивний аналіз), так і групові форми роботи (супервізія, інтервізія, тренінги професійного розвитку), що спрямовані на

стабілізацію емоційного стану, підвищення рівня рефлексивності та розвиток професійної ідентичності.

Методологічною основою супроводу визначено гештальт-підхід, який розглядає кризу як природний і необхідний етап професійного розвитку. У цьому контексті ключовими принципами виступають усвідомлення, відповідальність, контакт і підтримка в контексті принципу «тут і зараз», що є базовим для гештальт-підходу. Їх реалізація в межах інтервізійних груп сприяє розвитку професійної зрілості, емпатійного слухання та здатності до саморегуляції. Інтервізія як форма рівноправної колегіальної взаємодії створює можливості для спільного аналізу професійних ситуацій, обміну досвідом і профілактики емоційного вигорання. Вона не лише знижує рівень фрустрації, а й формує відчуття професійної спільності, що є особливо важливим для молодих фахівців, які перебувають на етапі становлення професійної ідентичності.

Таким чином, психологічний супровід є ефективним засобом гармонізації взаємозв'язку між очікуваннями та реальністю професійної діяльності. Він забезпечує інтеграцію рефлексивного, підтримувального та розвивального компонентів, сприяє формуванню здатності фахівця самостійно регулювати свій емоційний стан, брати відповідальність за власний професійний шлях і розвивати гнучке мислення. На цій методологічній основі у подальшому дослідженні буде представлено практичну інтервізійну модель психологічного супроводу, що спрямована на профілактику та подолання кризи професійних очікувань у психологів-початківців.

4. Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно вивчити кризу професійних очікувань у психологів-початківців та виявити закономірності її виникнення, перебігу і подолання. Отримані результати підтвердили, що на початковому етапі професійного становлення молоді фахівці стикаються з низкою труднощів, зумовлених розбіжністю між ідеалізованими уявленнями про професію та реальними умовами практичної

діяльності. Такі протиріччя породжують емоційне напруження, сумніви у власній компетентності, зниження професійної мотивації, що свідчить про актуальність створення системи психологічного супроводу для підтримки спеціалістів у цей період.

Аналіз анкетування та діагностики професійної фрустрованості засвідчив, що переважна більшість респондентів відчують часткову невідповідність між очікуваннями і реальністю, що проявляється у тривожності, втомі, зниженні самооцінки. Водночас збереження мотивації до професійного розвитку вказує на потенціал для позитивних змін за наявності відповідних умов підтримки. Це підтвердило необхідність не лише усвідомлення проблеми, а й створення механізмів її практичного вирішення.

Центральним результатом другого розділу стала розробка та впровадження програми психологічного супроводу у формі інтервізійної групи, яка виступає ключовим елементом у структурі всього дослідження. Її значущість полягає в тому, що вона є не лише практичним інструментом подолання кризи професійних очікувань, а й засобом колегіальної взаємодії, що забезпечує створення безпечного простору для самопізнання, обміну досвідом і підтримки.

Інтервізійна група функціонувала на засадах партнерства, рівності та відкритого діалогу, що сприяло зниженню рівня тривожності, підвищенню впевненості у власних професійних силах і відновленню внутрішнього ресурсу. Зміст програми, який охоплював адаптаційний розвиток професійної зрілості, емоційної стійкості та здатності до саморефлексії. Програма побудована на принципах гештальт-підходу, аналітично-рефлексивний та інтеграційний етапи, дав змогу учасникам усвідомити власні професійні очікування, навчитися розпізнавати емоційні стани, здійснювати рефлексію досвіду і конструктивно долати труднощі.

Запропонована програма психологічного супроводу розглядається як перспективний інструмент підтримки фахівців допомагаючих професій, що має потенціал для ефективного подолання кризи професійних очікувань.

Очікуваними результатами її впровадження є підвищення рівня самоприйняття, розвиток навичок емоційної саморегуляції, толерантності до невизначеності та формування відчуття професійної спільності. Інтервізійна програма спрямована не лише на профілактику професійного вигорання, а й на створення умов для становлення стійкої професійної ідентичності, що підтверджує її практичну значущість і доцільність подальшої апробації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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. URL: <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.19.104.pdf> (дата звернення: 10.09.2025).
3. Артеменко Т. Інтервізія як групова творчість. *Матеріали Всеукраїнської конференції «Актуальні проблеми прикладної психології»* (Київ, 2–3 жовт. 2014 р.) / Укр. НМЦ практ. психології і соц. роботи; за наук. ред. А. І. Тінякової. Київ : Укр. НМЦ практ. психології і соц. роботи, 2014. С. 10–12.
4. Астремська І. В. Модель супервізії в практиці соціальної роботи. *Фундаментальні та прикладні дослідження в практиці провідних наукових шкіл: досягнення, тенденції, перспективи* : зб. наук. ст. 2014. № 3. С. 10–20.
5. Астремська І. В. *Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі* : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
6. Астремська І. В. Супервізія як засіб подолання емоційного вигорання соціального працівника. *Modern directions of theoretical and applied researches : materials of the International Internet Conference* (March 18–30, 2014). Sword, 2014. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer34/185.pdf> (дата звернення: 14.09.2025).
7. Астремська І. В. *Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги* : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
8. Байєр О. О. *Життєві кризи особистості* : навч. посіб. Дніпро : В-во Дніпр. нац. ун-ту, 2019. 244 с.

9. Банах В. А., Банах Л. С. Трансформація ціннісних орієнтацій молоді в умовах кризового суспільства. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. С. 13–21.
10. Барчі Б. В. Кризи професійного становлення особистості. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2018. Вип. 1 (7). С. 258–260.
11. Боришевський М. Й. Концептуальні засади проблеми самотворення особистості. *Психологія особистості*. 2013. № 1. С. 39–47.
12. Вербицька Л. Психічні стани в структурі переживання професійної кризи. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 81 (5). С. 45-52.
13. Вербицька Л. Ф., Овдієнко І. М. Професійна деформація працівників медичних закладів: психологічний аспект. *Молодий вчений*. 2024. № 1 (125). С. 74-78
14. Вербицька Л., Коновалова О. Психологічні особливості перебігу переживання професійної кризи. *Молодий вчений*. 2024. № 3 (127). С. 46–50.
15. Гаркавенко Н. В., Доскач С. С. Вплив соціальних уявлень студентів на створення образу майбутньої професії психолога. *Вісник Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича*. 2018. № 7. С. 4–8.
16. Говорун М. В. Диференціація понять «професійне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 19. Корекційна педагогіка та психологія : зб. наук. пр.* Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. № 19. С. 226–229.
17. Горішна Н. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2008. № 15. С. 8–18.

18. Громцева О. В. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. *European Journal of Management Issues*. 2019. № 27 (3–4). С. 63–72.
19. Джойс Ф., Сіллз Ш. *Навички в гештальт-терапії*. Львів : Вид-во Ростислава Бурлаки, 2024. 544 с.
20. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2. С. 64–71.
21. Дьоміна Г. А. Психологічні особливості розвитку вольових якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Вісник інституту розвитку дитини. Серія: Філософія. Педагогіка. Психологія* : зб. наук. пр. Київ, 2014. Вип. 31. С. 118–123.
22. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Т. 32 (71), № 4. С. 28–33.
23. Жидецька С. В., Землянська О. В. Особливості професійного становлення особистості в процесі професійної підготовки. *Право і безпека*. 2015. № 2 (57). С. 202–207.
24. Журавель А. В. Інтервізія як засіб підготовки психологів до професійної діяльності та кар'єрного зростання. *Науковий вісник ХДУ. Серія: Психологічні науки*. 2016. Т. 1, № 2. С. 147–152.
25. Журавель А. В. Інтервізія як метод навчання і професійної підтримки психологів системи освіти. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки* : зб. наук. пр. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. № 41 (65). С. 151–157.
26. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки* : зб. наук. пр. Київ, 2020. Вип. 11 (56). С. 55–56.

27. Іванюк І. В. Використання супервізії та інтервізії для запобігання професійному вигоранню у роботі педагогічних працівників. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку педагогічних працівників: стан і перспективи впровадження»* (Київ, 18 трав. 2018 р.). Київ : Київський університет імені Бориса Грінченка, 2018. С. 35–41.

28. Карагодіна О. Г., Байдарова О. О. Запровадження супервізії у соціальній роботі: бар'єри та ресурси. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія* : зб. наук. пр. Чернігів : ЧНТУ, 2014. № 1 (4). С. 29–36.

29. Коваль І. С. Професійна підготовка практичного психолога. *II наук.-практ. конф.* (Запоріжжя, 4–5 груд. 2020 р.). С. 17–20.

30. Кокур О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2018. № 9. С. 1–5.

31. Кокур О. М. *Психологія професійного становлення сучасного фахівця* : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

32. Колеснікова В. В. Особливості адаптації молодих фахівців до здійснення професійної діяльності. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2019. № 3 (5). С. 235–246.

33. Короход Я. Д., Тат'янчиков А. О. Деякі базові техніки гештальт-терапії для розвитку особистості. *Європейські орієнтири розвитку України в умовах війни та глобальних викликів XXI століття: синергія наукових, освітніх та технологічних рішень* : у 2 т. : матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 19 трав. 2023 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса, 2023. Т. 1. С. 254–256.

34. Костюченко О. В. Артпрактика в гештальт-підході до антикризової інтервенції. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Т. 36 (75), № 1. С. 46–52.

35. Кривоконь Н. І. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2016. С. 64-68
36. Легендзевич Г. Я., Малинович Л. М. Формування рефлексивних умінь майбутніх психологів. *Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. С. 6–8.
37. Лисак Г. Г. Інтервізійні групи як фактор розвитку стресостійкості. *Практичні та теоретичні питання розвитку науки та освіти* : матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 29–30 груд. 2024 р.). Львів : Львівський науковий форум, 2024. С. 59–61.
38. Лоленко К. Професійний бренд психолога: сутність, етапи та умови розвитку. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 2 (26). С. 91–98.
39. Мась Н. М. Використання супервізійних та інтервізійних форм роботи у професійній діяльності військових психологів. *Вісник Національної академії оборони України*. 2012. № 2. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vnaou_2012_2_40.pdf (дата звернення: 13.09.2025).
40. *Оптимізація групової взаємодії в малих групах* : посіб. / П. П. Горностаї, Л. Г. Чорна, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, Г. В. Циганенко; за наук. ред. П. П. Горностая; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 126 с.
41. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика* : монографія. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2017. 540 с.
42. Папітченко Л. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2020. № 12. С. 79–89.

43. Пенькова О. І. Самовдосконалення особистості і її самооцінка. *Психологічний часопис*. 2015. № 1. С. 74–78.
44. Поліщук О. Р. Психологічні основи професійного розвитку особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 43. С. 168–177.
45. Полухіна М. П. Психологічні особливості професійного становлення фахівця в особливих умовах діяльності. *Матеріали XIII Міжнародної науково-технічної конференції «ABIA-2017»* (Київ, 19–21 квіт. 2018 р.). Київ : НАУ, 2018. С. 38–39.
46. *Практикум з психології професійної діяльності* / упоряд. і ред. В. С. Біскуп, Т. Л. Надвинична. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 65 с.
47. *Професійна підготовка практичного психолога: теорія і практика* : зб. наук. ст. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; авт. кол.: В. І. Бондар, Л. Г. Боброва, К. В. Дубуніна та ін. ; за заг. ред. В. І. Бондар, Ю. О. Приходько. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. 116 с.
48. *Професійна соціалізація особистості: персоногенетичний контекст* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Мукачево, 14–15 трав. 2020 р.) / ред. кол.: Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. Мукачево : РВВ МДУ, 2020. 133 с.
49. Професійне становлення практичного психолога як система парадигмальних змін. URL: <https://dspace.cusu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dd46a957-d42a-4663-b293-f3f691b4433d/content> (дата звернення: 12.09.2025).
50. *Психологія професійної діяльності* : підручник / авт.-упоряд.: В. С. Біскуп, А. Н. Гірняк, Г. С. Гірняк, З. І. Крупник, Т. Л. Надвинична, С. К. Шандрук, О. М. Яремко. Тернопіль : ВПЦ «Університетська думка», 2022. 226 с.
51. *Психологія професійної діяльності* : підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.

52. *Психологія спілкування* : навч. посіб. / Л. Г. Кайдалова, Л. В. Пляка, Н. В. Альохіна, В. С. Шаповалова; 2-ге вид., переробл. і доповн. Харків : НФаУ, 2018. 140 с.
53. Резвих Є. І. Стадії професійного становлення особистості у дорослому віці. *Scientific Collection «InterConf»*. 2022. № 95. С. 331–336.
54. *Робота з психологічними кризами та травмами у гештальт-терапії*. URL: <https://psy-education.pogodin.academy/course/robota-z-psyhologichnymy-kryzamy-i-travmamy-v-geshtalt-terapiyi/> (дата звернення: 15.09.2025).
55. Савченко О. В. *Рефлексивна компетентність: методи та процедури діагностики* : монографія. Херсон : П. П. Вишемирський В. С., 2016. 286 с.
56. Сафін О. Д. Інтервізія як ефективний засіб підготовки майбутніх психологів до реалізації професійної кар'єри. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 24–25 квіт. 2014 р.) / М-во освіти і науки України, Хмельниц. нац. ун-т, каф. практ. психол. та педагог.; ред. кол.: Є. М. Потапчук, О. В. Кулешова, Л. О. Подкоритова, В. К. Гаврилькевич, Л. Г. Параскевич. Хмельницький : ХНУ, 2014. С. 56.
57. Сивогракова З. А., Алексєєнко Н. В. *Психологія розвитку та професійного становлення особистості* : конспект лекцій. Харків : УкрДУЗТ, 2019. 60 с.
58. Становських З. Л. *Психологія професійної кризи дорослих* : монографія. Київ : Освіта України, 2018. 333 с.
59. Столярчук О. А. Апробація методики діагностики професійної фрустрованості особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 1. С. 125–129.
60. Столярчук О. А. *Психологія становлення особистості фахівця в умовах різновекторності універсуму* : монографія. Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2018. 294 с.

61. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: етапи становлення. *Філософська і соціологічна думка*. 1991. № 1. С. 49–58.
62. Титаренко Т. М. Способи підвищення психологічного добробуту особистості, що пережила травму. *Психологія: теорія і практика*. 2018. № 1. С. 112–119.
63. Титаренко Т. М. *Сучасна психологія особистості*. Київ : Каравела, 2013. 312 с.
64. Шандрук С. К. Концепція розвитку професійних творчих здібностей майбутніх психологів. *Психологія і суспільство*. 2020. № 1–2. С. 35–55.
65. Юрков О. С. *Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій* : навч. посіб. Мукачєво : МДУ, 2017. 116 с.
66. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 22–28
67. Dawis R. V. *Vocational psychology: Theory, research, and practice*. New York : Routledge, 2022.
68. Hackman J. R., Oldham G. R. *Work design: A psychological approach*. New York : Routledge, 2023. 234 p.
69. Kanfer R. *Work motivation: Theory, research, and applications*. New York : Springer, 2023. 246 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для психологів

Шановні колеги!

Запрошуємо вас взяти участь в дослідженні щодо питання психологічного стану та професійної адаптації психологів у кар'єрному поступі.

Опитування є анонімним. Усі отримані дані використовуватимуться виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Дякуємо за ваші відповіді та приділений час!

1. Вкажіть Ваш досвід роботи *

Виберіть лише один варіант.

☐

До 1 року

☐

До 2 років Більше 3х років Інше:

☐
☐

2. Скільки годин на тиждень ви працюєте? *

Виберіть лише один варіант.

☐

10 - 15 годин

☐

40 годин Більше 40 годин

☐

Інше:

☐

3. Чому Ви обрали шлях допомоги людям через психологію? Що для Вас стояло за цим вибором? *

Виберіть усе, що підходить.

☐

Усвідомлення сили слова, підтримки та емпатії

☐

Можливість поєднати роботи з особистим розвитком

☐

Приклад близької людини

☐

Випадковість, що переросла в щире захоплення Інтерес до внутрішнього

☐

світу людини та психіки Інше:

☐

4. Які зовнішні обставини або внутрішні переконання сформували Ваш професійний вибір? *

Виберіть лише один варіант.

Особистий досвід переживання психологічної кризи або травми

- ☐ Бажання бути корисним у складні часи для нашого суспільства
- ☐ (пандемія, війна, тощо)
- ☐ Власна терапія
- ☐ Вплив життєвої ситуації в родині (родичі або близьки з психічними
- ☐ труднощами)
- ☐ Інше:
- ☐ _____

5. Чи збіглись Ваші очікування від професії психолога з тим, що Ви дійсно відчували, після початку практичної діяльності? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Повністю збіглися - я знайшов/знайшла саме те, що шукав(ла)
- ☐ Частково збіглися - дещо відповідає уявленням, але є й розчарування
- ☐ Значною мірою не відповідає - професія виявилась зовсім іншою
- ☐ Важко відповісти

6. Чи маєте Ви професійну підтримку з боку колег, наставників? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так, завжди
- ☐ Частково
- ☐ Ні

7. Що б Вам допомогло краще адаптуватися в професії? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Супервізія
- ☐ Психологічна підтримка
- ☐ Особиста терапія
- ☐ Краща оплата праці
- ☐ Практичні навички
- ☐ Інше:
- _____

8. Наскільки Ви відчуваєте себе компетентним (-ою) у своїй професії? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Повністю
- ☐ Частково
- ☐ Впевнено, але є сумніви
- ☐ Відчуваю невпевненість

9. Чи відчуваєте Ви необхідність в додатковому навчанні (курси, підвищення кваліфікації, спеціалізації) *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Зараз не на часі

10. Які труднощі Вас спіткали у професійній діяльності? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Рутинність завдань
- ☐ Втома
- ☐ Самокритика
- ☐ Перенавантаження
- ☐ Високий рівень відповідальності
- ☐ Страх помилок
- ☐ Інше: _____

11. Який внутрішній стан переважає у Вас після робочого дня? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Спокій
- ☐ Натхнення
- ☐ Втома
- ☐ Байдужість
- ☐ Задоволення
- ☐ Інше: _____

12. Як часто Ваша робота викликає відчуття напруження, тиску або * внутрішнього дискомфорту?

(Оцініть за шкалою від 1 до 10: 1 - майже ніколи, 10 - майже завжди)

13. Як би Ви хотіли трансформувати свою професійну реальність, аби вона більше відповідала Вашим внутрішнім потребам і цінностям? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Хотів/хотіла б працювати з іншими категоріями клієнтів
- ☐ Прагну знайти більше ресурсу та зменшити емоційне навантаження
- ☐ Потребую більше вільного часу для себе та свого особистого життя
- ☐ Бажаю змінити місце роботи
- ☐ Бажаю змінити формат роботи (онлайн/офлайн)
- ☐ Прагну вищої фінансової стабільності
- ☐ Інше: _____

14. Чи виникає у Вас бажання змінити професію? *

Виберіть лише один варіант.

☐

Так

☐

Ні

☐

Іноді

Додаток Б

Методика діагностики професійної фрустрованості особистості (О. Столярчук)

Мета: виявлення рівня професійної фрустрованості, тобто емоційного стану пригніченості, розчарування, зниження мотивації та задоволеності професійною діяльністю.

Інструкція:

Перечитайте кожне з наведених питань і виберіть той варіант відповіді, який найбільше відповідає вашому теперішньому стану або ставленню. Поставте позначку (✓) або цифру **0, 1, 2, 3 чи 4** у відповідній клітинці таблиці.

Шкала відповідей:

- **0 балів** — цілком так
- **1 бал** — загалом так
- **2 бали** — важко відповісти
- **3 бали** — загалом ні
- **4 бали** — цілком ні

БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

№	Питання	Цілком так (0)	Загалом так (1)	Важко відповісти (2)	Загалом ні (3)	Цілком ні (4)
1	Чи задоволені ви своєю посадою / професійним статусом (наприклад, приватний підприємець чи фрілансер)?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Чи задоволені ви рівнем своєї заробітної плати / заробітку?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Чи задоволені ви стосунками з колегами по роботі?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Чи задоволені ви ставленням до вас начальства / контролюючих органів?	☐	☐	☐	☐	☐

5	Чи задоволені ви рівнем своєї професійної самореалізації?	☐	☐	☐	☐	☐
6	Чи задоволені ви можливостями побудови кар'єри?	☐	☐	☐	☐	☐
7	Чи задоволені ви своїм робочим графіком?	☐	☐	☐	☐	☐
8	Чи задоволені ви робочим навантаженням?	☐	☐	☐	☐	☐
9	Чи задоволені ви побутовими умовами праці?	☐	☐	☐	☐	☐
10	Чи задоволені ви рівнем власної конкурентоспроможності?	☐	☐	☐	☐	☐
11	Чи задоволені ви якістю своєї професійної діяльності?	☐	☐	☐	☐	☐
12	Чи задоволені ви можливостями професійного розвитку?	☐	☐	☐	☐	☐
13	Чи задоволені ви ефективністю подолання труднощів у професійній діяльності?	☐	☐	☐	☐	☐
14	Чи задоволені ви внеском своєї праці у розвиток суспільства?	☐	☐	☐	☐	☐
15	Чи задоволені ви можливістю проявляти творчість у професії?	☐	☐	☐	☐	☐
16	Чи вважаєте, що ваша професія відповідає вашим життєвим цінностям?	☐	☐	☐	☐	☐

Підрахунок результатів:

1. Підсумуйте бали за всіма 16 питаннями.
2. Отримана сума визначає рівень професійної фрустрованості:

Рівень професійної фрустрованості	Діапазон балів	Характеристика
Низький	1–20	Епізодична дратівливість, незначне напруження, загалом конструктивна поведінка.
Середній	21–33	Відчутне розчарування, зниження мотивації, потреба у підтримці.
Високий	34–64	Тривале пригнічення, безпорадність, показник професійної кризи, потребує психологічної допомоги.

Інтерпретація:

Високий рівень професійної фрустрованості свідчить про переживання кризи професійного розвитку чи кризи професійних очікувань. Отримані результати доцільно враховувати при плануванні індивідуальної чи групової роботи з психологічного супроводу фахівців.

Автор методики: *Олеся Столярчук*, доктор психологічних наук, професор кафедри психології особистості та соціальних практик Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (2025).

Структура програми інтервізійної групи для психологів-початківців

Етап реалізації програми	Місяць	Зустріч	Тема заняття	Мета	Основні методи та техніки	Очікувані результати
Підготовчо-адаптаційний етап	1 місяць	Зустріч 1	Знайомство і створення безпечного простору	Формування довіри, встановлення правил взаємодії, окреслення очікувань	Робота в колі, вправа «Моє ім'я в професії», груповий договір	Відчуття безпеки, відкритості, залученості
		Зустріч 2	Мій професійний шлях	Усвідомлення професійного досвіду, труднощів і мотивації	Арт-техніка «Образ мого професійного шляху», обговорення, шерінг	Актуалізація потреб, підвищення рефлексивності
Аналітично-рефлексивний етап	2 місяць	Зустріч 3	Ідеал і реальність професії	Виявлення розбіжностей між очікуваннями та реальністю	Вправа «Дві сторони монети», рефлексивний щоденник	Формування реалістичного бачення професії
		Зустріч 4	Як я справляюся з розчаруванням	Дослідження реакцій на труднощі, розвиток самопідтримки	Групова дискусія, вправа «Мій спосіб долати фрустрацію»	Розвиток емоційної регуляції
	3 місяць	Зустріч 5	Ресурси та підтримка	Усвідомлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів	Вправа «Карта ресурсів», майндфулнес-медитація	Підвищення усвідомлення джерел підтримки
		Зустріч 6	Супервізійна практика	Отримання зворотного зв'язку, зменшення напруги	Робота за запитамі, заочні супервізії	Зміцнення професійної впевненості
	4 місяць	Зустріч 7	Профілактика професійного вигорання	Усвідомлення меж, профілактика перевантаження	Вправа «Мої межі в роботі», групова рефлексія	Збереження психологічного балансу

Інтеграційно-перспективний етап		Зустріч 8	Професійна самооцінка	Усвідомлення сильних сторін і зон розвитку	Арт-техніка «Мій професійний портрет»	Підвищення професійної впевненості
	5 місяць	Зустріч 9	Контакт і взаємодія	Дослідження професійного контакту	Гештальт-експерименти, рольові сцени	Розвиток усвідомленої комунікації
		Зустріч 10	Робота з опорою і невизначеністю	Усвідомлення реакцій на труднощі клієнта	Вправа «Зустріч із невідомим»	Зменшення тривожності, толерантність до невизначеності
	6 місяць	Зустріч 11	Емоційна саморегуляція	Розпізнавання та вираження емоцій	Техніка «Емоційна термометрія», вправа «Мої сигнали тіла»	Розвиток саморегуляції
		Зустріч 12	Робота з внутрішньою критикою	Усвідомлення впливу перфекціонізму	Техніка «Порожній стілець», «Діалог із критиком»	Зменшення самокритики, посилення самоприйняття
	7 місяць	Зустріч 13	Мої цінності в професії	Усвідомлення впливу цінностей на рішення	Вправа «Ціннісна карта», групова дискусія	Узгодження особистих і професійних цінностей
		Зустріч 14	Пошук сенсу професійної діяльності	Актуалізація мотивів і значущості праці	Вправа «Моя професійна місія», рефлексивне письмо	Посилення внутрішньої мотивації
	8 місяць	Зустріч 15	Побудова підтримувальної мережі	Усвідомлення соціальних зв'язків і підтримки	Вправа «Моя мережа ресурсів»	Формування системи професійних контактів
		Зустріч 16	Інтерв'язія професійних випадків	Розвиток навичок групового аналізу кейсів	Аналіз випадків, зворотний зв'язок	Підвищення компетентності, емпатійності

	9 місяць	Зустріч 17	Інтеграція досвіду	Осмислення особистісних змін	Арт-техніка «Коло підтримки», вправа «Мій шлях розвитку»	Усвідомлення професійного зростання
		Зустріч 18	Завершення і планування майбутнього	Підбиття підсумків, визначення перспектив	Техніка «Лист собі в майбутнє», фінальний шерінг	Відчуття завершеності, формування планів розвитку