

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Факультет психології
Кафедра загальної та клінічної психології

Дипломна робота

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на тему:

«Криза становлення професійної ідентичності психолога та шляхи її подолання»

Виконала: студентка 4 курсу, групи ПСз-41
Спеціальності - 053 «Психологія»

Близнюк В. І.

Керівник: кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної та клінічної
психології

Карпюк Ю. Я.

Рецензент: кандидат психологічних наук,
професор кафедри загальної та клінічної
психології

Гасюк М.Б.

Івано-Франківськ – 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПСИХОЛОГІВ.....	6
1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття «професійна ідентичність»....	6
1.2. Етапи формування професійної ідентичності.....	12
1.3. Особливості професійної ідентичності психолога.....	17
1.4. Ознаки кризи становлення професійної ідентичності психолога.....	32
Висновки до розділу I.....	35
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОТІКАННЯ КРИЗИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПСИХОЛОГІВ.....	36
2.1. Програма емпіричного дослідження особливостей протікання кризи професійної ідентичності у психологів.....	36
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей протікання кризи ідентичності у психологів.....	39
Висновки до розділу II.....	40
РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПСИХОЛОГІВ У ПЕРІОД КРИЗИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ.....	45
3.1. Підходи до надання психологічної допомоги при кризі професійної ідентичності.....	45
3.2. Етапи надання психологічної допомоги.....	51
Висновки до розділу III.....	53
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна ідентичність є багатовимірним поняттям, яке постійно змінюється та розвивається. Цей процес допомагає нам набути знань, професійних навичок, розуміння реальності, етичних і професійних вимог, а також особистих і професійних потреб разом із розвитком морального контексту практика.

Дослідження професійної ідентичності рідко зосереджуються на аспектах професійної ідентичності, цінностях, середовищі чи переконаннях, які психологи віддають пріоритет і підкреслюють їх. З іншого боку, дослідження впливу та процесу розвитку професійної ідентичності серед студентів, як правило, мають більшу участь і, отже, більшу наукову популярність. Дослідження, присвячені професійній ідентичності працюючих професіоналів і початківців, знаходяться в меншості.

Дослідження того, як формується професійна ідентичність, спрямоване на визначення того, як досвід раннього навчання впливає на професійну ідентичність студентів та як можна сприяти освітнім ініціативам для сприяння цій ідентичності. Не можна ігнорувати внески цього напрямку роботи, але розуміння центрального питання про те, що включає в себе професійну ідентичність психологів на початку практики, є відносно недостатньо дослідженим.

Соціальний конструктивізм який широко використовувався в інших дисциплінах, але лише рідко застосовувався до вивчення окресленого питання, стверджує, що ідентичність охоплює мінливий процес, тобто виникає з різноманітності цінностей і переконань, що впливають із особистих середовище, і воно передається через мову і піддається впливу, у свою чергу, цінностей і вірувань.

Професійна ідентичність також розвивається через взаємодію. Специфічні контексти або унікальна міжособистісна динаміка можуть впливати на вираження нашої власної професійної ідентичності, тому набуття досвіду є актуальним, оскільки ідентичність може розвиватися залежно від різноманітних цінностей і переконань. Тому ми вважаємо, що професійна ідентичність надає сенсу нашій професії.

Метаксас, Ікіугу та Россо та Уолдер та ін. описали професійну ідентичність як форму, яка здійснюється через процес ідентифікації: двосторонній, внутрішній і зовнішній процес, який допомагає нам визначити себе, а також визначається іншими. Професійна ідентичність охоплює складні та різноманітні компоненти, такі як особисте походження, фундаментальні цінності та робоча культура кожного. Організаційні стосунки та робочі обставини можуть однаково стати компонентами, які обрамляють розвиток професійної ідентичності, з метою розвитку професіоналізму в психології. Фактори, які можуть вплинути на професійну ідентичність психологів, є ілюстративними та не вичерпними.

Дефіцит досліджень зумовив зацікавленість в аналізі елементів, які впливають на професійну ідентичність протягом кар'єри професіонала, аспект, який не розглядався в попередніх дослідженнях професійної ідентичності. Це дослідження надає необхідні змінні для реконструкції навчальних програм відповідно до практики професійної ідентичності психологів, надаючи докази для опису елементів навчальної програми на теоретичному рівні, які описують практику, залежну від парадигми професії та особливості психологічного супроводу в період переживання молодими спеціалістами кризи становлення професійної ідентичності.

Відтак, **мета** дослідження полягає у розробці структури програми психологічного супроводу молодих психологів які переживають труднощі через кризу становлення професійної ідентичності.

Об'єкт дослідження: феномен професійної ідентичності.

Предмет дослідження: криза професійної ідентичності у психологів початківців.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномену професійної ідентичності.
2. Виокремити індикатори кризи професійної ідентичності у психологів.
3. Емпірично дослідити особливості її протікання у спеціалістів-початківців.
4. Надати рекомендації щодо супроводу процесу формування професійної ідентичності у психологів.

Методи дослідження

Теоретичні методи дослідження: аналіз та синтез, індукція та дедукція, порівняння та класифікація, узагальнення, теоретичне моделювання.

Емпіричні методи дослідження: опитувальники особистісної та ситуативної тривожності Спілберга-Ханіна, опитувальники терапевтичної ідентичності й шкала оцінки розвитку професійних компетентностей психолога.

Вибірка. Учасниками дослідження стали 50 молодих психологів, клінічних психологів і психотерапевтів, які навчаються на останніх курсах Івано-Франківських, Львівських і Київських навчальних закладів віком від 19 до 28 років. З них 25 жінок і 25 чоловіків. Діагностика здійснювалася із використанням методів відеозв'язку та гугл-форм.

Структура роботи: Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПСИХОЛОГІВ

1.1. Теоретичні підходи до визначення поняття «професійна ідентичність»

Вивчення феномену професійної ідентичності являються широкими [1-5] і проходять через кілька сфер науки, зокрема через філософію та психологію [6, 7], соціальну психологію [8, 9] та соціологію [10, 11]. Для нашого дипломного дослідження має значення весь спектр розуміння та перспектив вивчення даного феномену. Однак, для початку доречно визначити зміст та сутність самого терміну «ідентичність».

Насправді кілька визначень терміну «ідентичність» злилися в різних перспективах (функціоналізму, когнітивізму, символізму, інтеракціонізму, постструктуралізму), які пов'язані з різними баченнями (сучасність, постмодерність), що необхідно з'ясувати. На додачу до різних точок зору, а також різних понять виникають навколо концепції ідентичності. Насправді, варто мати на увазі не тільки ідею ідентичності як унікальної і безпомилкової (в результаті суспільного відтворення в межах сучасності) – поширене Дюркгеймом [12] – але також як конструкт, розроблений протягом життя, під контекстом впливів (пов'язані з постмодерністю) [8].

Варіативність поняття, яка пов'язана з конструктом ідентичності (наприклад, я, дискурс, наратив, структура, агентура, відображення, емоційний аспект) надає йому високої складності. У цих рамках і в гонитві за кращим розуміння цієї проблеми, важливо переглянути зміст та сутність поняття ідентичності. В даний час ця конструкція складається з кількох символів, з тієї причини, що це більше не може бути розуміти як постійний атрибут конкретної особи, не можна його розглядати як елемент динамічного характеру,

реляційний, ситуативно-об'єктний умовивід [1, 2, 13, 14]. Крім того, кожна особа має кілька ідентичностей, які взаємодіють одна з одною [13] за «основною ідентичністю» [6], навіть у різних контекстах реле в межах певної рівномірності. Поряд з цим, теорії ідентичності [9, 15] приписують поняттю два виміри: особистість і колективність. Індивідуальний вимір охоплює два аспекти: а) особистий аспект, що стосується інтерналізації соціальних позицій та їх значень як частини структури Я; і б) соціальний аспект, пов'язаний з впливом культурних значень і соціальних ситуацій в ототожненні особистості з групою [8, 11]. У свою чергу, колективний вимір пов'язаний із запущеними процесами на рівні мобілізації спільної дії на спільному призначенні серед елементів однієї групи [10]. Для цього причина, дві нитки індивідуальної ідентичності (особиста і соціальна) і колективна ідентичність становлять те, що Оуенс, Робінсон і Сміт-Ловін [15] називають «Три обличчя ідентичності».

Коли йдеться про теорії ідентичності, треба взяти до уваги і враховувати індивідуальний вимір – пов'язаний з інтеракціонізмом, в якому посилення є на Мід [7]. Розуміння цього автора підводить нас до взаємовідносин між поняттям ідентичності та поняттям Я, в здатності індивіда уявити себе під точкою зору іншого, щоб розділити себе на два компоненти: «я» і «не я», підкреслено. «Я» (або окремий) відповідає аспекту однини, спонтанне і динамічне Я (Я як пізнаючий), буття вважається більш кадровою складовою. «Я» (або об'єкт) відповідає вивченим перспективам людини включає в себе/себе (саме як відомо) і ставлення, яке «Я» інтегрує, розглядається як більш соціальний компонент. Таким чином, Я є феноменом розуму людини, що виникає внаслідок рефлексивної дії, що виникла від взаємодії, яку індивід встановлює з іншими. Його рефлексивний характер походить від того, що сам себе розглядає як об'єкт, який можна класифікувати, класифікувати або назвати особливим чином по відношенню до інших соціальних категорій або класифікації [9]. Цей процес побудови ідентичності називається «самокатегоризацією» в теорії

соціальної ідентичності та «ідентифікація» в теорії ідентичності. З соціальних теорій ідентичності (пов'язана з ідентифікацією з групою) ми здатні знати, «хто є» конкретна особа. Ідентичність як теорія (пов'язана з прийнятою роллю) дозволяє визначити «що робить» ця особа. «Бути» і «робити» стають двома центральними характеристиками ідентичності людини. Результат з'єднання «бути» і «робити», між сприйняттям і поведінкою, між рефлексією та свободою волі, сприяє саморозвитку через транзакції, які кожною особою встановлюються з соціальним середовищем. Динаміка цих операцій визначається життєвими параметрами, які є безпосередньо залежними від індивідуальних рішень, а не тільки від способу дій», а й про те, «ким бути». Гідденс [11] підсилює важливість індивідуального прийняття рішень: «Ким стане індивід, залежить від реконструктивного зусилля, які він докладає» (с. 70). Ось чому дослідник так високо цінував активну участь людей у конструюванні своєї ідентичності. Крім того, активна участь, у розумінні Стеца і Берка [9], вимагає мотиваційних процесів самоефективності (згідно теорії ідентичності) і самооцінки (згідно з теорією соціальної ідентичності), яка в свою чергу залежить від ототожнення суб'єкта з соціальною роллю. Це ідентифікація (на основі мови між собою та соціальною роллю) становить центральну мотивацію для людини, через рефлексивний характер себе, щоб зіткнутися з альтернативними варіантами зобов'язань і дії [15]. Іншими словами, саме через мову (внутрішній діалог) можна зрозуміти минулі дії і, виходячи з цього розуміння, діяти в сьогоденні та планувати майбутнє. Відтак, суб'єкти сприймають не тільки те, що вони роблять (пов'язане з роллю та з самоефективністю), але також ким вони є і ким хочуть бути (пов'язані з ідентифікацією із соціальною групою та з самооцінкою).

Крім того, ця ідея тісно пов'язана з соціальним аспектом індивідуальної ідентичності, куди потрапляють професійні ідентичності, в т. ч оскільки індивіди проектують свою ідентичність в ідентифікації з професійною групою,

використовуючи їх здатність вибирати «що» вони хочуть робити в майбутньому (випереджувальна соціалізація) і «якими» вони хочуть бути (випереджувальна рефлексія). Сфард і Прусак [17] називає ці ідентичності «призначеними». Ідентичності, які є результатом вибору ідентифікації особи з певною професійною групою.

У цих «визначених ідентичностях» професійна ідентичність розуміється як динамічний дискурсивний процес з інтерпретацією та реінтерпретацією досвіду [14, 18, 19], у постійній комунікації між особистістю і ситуацією. Цей динамічний і прогресивний характер професійної ідентичності Джебріл [20] описує чотири етапи розвитку: (1) рівень заклопотаності, який є ділиться на два етапи (підготовчий і пошуковий) і відбувається в дитинстві та підлітковому віці, коли основну роль відіграє випереджаюча соціалізація; (2) навчання етап (вміти співвідносити себе з професією), який відповідає фазі, на якій йде будівництво професійної ідентичності й знаходиться на найвищому рівні, і в якому особистість ідентифікується з обраною професією; (3) професійний етап, який усуває розрив між теорією і практикою і відповідає фазі накопичення досвіду та зміцнення професійної ідентичності, для чого індивід використовує випереджувальне відображення щоб переосмислити досвід минулого, а з цього переосмислення цитує майбутню дію; (4) постпрофесійний етап, який представляє зміни професійної ідентичності після реформ. З цієї причини, професійна ідентичність може бути соціальною ідентичністю людини (коли ця особа ототожнюється з професійною групою і коли виконує відповідну роль: «бути» і «робити»), і мобілізує на спільну дію (коли є відчуття спільного всередині групи). Коли люди беруть ту саму ідентичність, переживають ту саму реальність і спостерігають взаємні емоції, зростаюче відчуття спільності долі та емпатія, яка мобілізує спільну дію [15]. Це є саме ця спільна дія дозволяє виділити соціальну ідентичність від колективної ідентичності.

Щодо колективної ідентичності – характеризується спільністю дій та спільним використанням значень і соціальних уявлень про певну професію, як на локальному, так і на глобальному рівні – концепція спільнот практики, що набуває значення. Складові елементи цих спільнот поділяють знання і сприяють побудові колективу.

Аналіз досліджень виявив сильне позиціонування авторів у символічному інтеракціонізмі [3; 59; 67] та в постмодерні [5, 10, 19, 23, 48], пов'язані з постструктуралізмом [6; 18; 29]. Насправді, те, як інтерпретується ідентичність, зазнало глибоких змін внаслідок явища глобалізації, в якому очевидна невизначеність і нестабільність. В рамках цього нова ідентичність починає визначатися як процес у постійному будівництві, а отже, багаторазовий, текучий, динамічний і водночас фрагментований [29]. В напрямі постмодерністської перспективи, ідентичності більше не будуть розуміється як штрих особистості, що характеризує визначається індивідумом і починає розглядатися як продукт промови, прийнятої постійними роздумами про досвід, на який, у свою чергу, впливає влада відносин в багатьох контекстах [10, 15]. Цей погляд на ідентичність є однозначною серед проаналізованих досліджень. Крім того, деякі автори зображують її в руслі інтеракціонізму, щоб оцінити взаємні впливи, які встановлюється між індивідом і контекстом. Ці автори критикують функціоналізм [40; 50; 70] коли вони вважають, що необхідно давати індивідам більше самостійності в прийнятті рішень, звільняючи їх від існуючих соціально-культурних зборів в деяких установах. У цих випадках особи повинні відповідати контекстуальним умовам, за допомогою якого впливи перестають бути взаємними і стають односторонні (накладені). Однак альтернативний постмодернізм і погляд на ідентичність забезпечує нестабільність у грі серед внутрішніх впливів (відповідь на ставлення інших) і зовнішній (набір ставлень інших, за які хтось приймає сам). Ця нестабільність створює проблеми для ідентичності регулярність як функція часу і простору

(день за днем і діючи в різних контекстах). Виникає таке питання: враховуючи еволюцію концепції ідентичності, як людина визнає себе у різні моменти та дії в різних контекстах? Відсутність відповідей з сучасної та постмодерної перспектив на визнання тієї самої ідентичності з часом і наскрізних контекстах, призводять до Аккермана і Меєра [13], що запропонувати альтернативний підхід. Автори пропонують трактування ідентичності як діалогічного процесу між постмодернізмом та сучасними концепціями, між кількома і одиничний, переривчастий і безперервний і соціальний і особистісний конструкт. У цей момент людина визнає, що визнається однією і тією ж особою, незважаючи на зміни, які «страждають» і які «спричиняють» у взаємодії, що встановлює з іншими в конкретному історичному, соціальному і культурному контексті. Ці взаємні впливи між функціоналізмом: перспектива соціалізації, розроблена Емілем Дюркгеймом, в якій суспільство розглядається як стабільне, а процес соціалізації — поза ним особою тією мірою, якою особистість і контекст впливають на ідентичність, як на індивідуальний рівень (особистісний компонент і соціальний компонент), і на рівні громади, сприяючи її розвитку. Отже, взаємодії, що встановлюються між індивідом і конкретною групою (наприклад, професійною групою), шляхом ідентифікації з культурним і ситуаційним контекстом, викликати соціальний аспект індивідуальної ідентичності [15]. При розгляді професійної групи, процес побудови професійної ідентичності передбачає безперебійну інтеграцію внутрішніх та зовнішніх факторів в поведінці людини (самої себе), яка в цілому визначає професійне Я і розвиває ідентифікацію з професією [20]. Інтеграція внутрішніх і зовнішніх факторів призводить до особистості, а також у різних професійних ідентичностях, які відображені в починанні та в ставленні до професії. Це процес, який починається з дитинства, через культурний вплив і досвід навчання (випереджувальна соціалізація).

1.2. Етапи формування професійної ідентичності

Професійна соціалізація та розвиток рефлексивної здатності є критично важливими елементами, які формують форму професійної ідентичності. Карнегі 2010 року звіт Фонду стверджує, що формування професійної ідентичності повинно бути важливою метою освітян і ця трансформація ідентичності залишається найвищою метою освіти [1]. Освіта досягає цієї найвищої мети, коли людина розвиває нові способи мислення та стосунки з однолітками [2]. Зрештою, професійний ідеал полягає в тому, щоб розвивати майбутніх професіоналів, які можуть забезпечити досягнення цілей діяльності [3].

Ідеальна професійна ідентичність охоплює емпатію, уважність, увагу, чесність, самосвідомість, командну роботу, доброзичливість, повагу та однакову увагу до всіх, а також бажання вчитися, стійкість і уважність у самопомозі. Формування професійної ідентичності має передумови у житті студента до вступу у ВНЗ, але це зусилля докладається протягом усього життя, досягнуте через критичне осмислення та знайомство з зразками для наслідування, які «проходять факелом» із покоління в покоління.

Професійне формування ідентичності вимірюється зовнішньою репутацією за досконалість серед колег і клієнтів. У 1957 році Мертон заявив, що освіта повинна «формувати новачка в ефективного практикуючого спеціаліста, дати отримати найкращі наявні знання та навички та надати йому з професійною ідентичністю, щоб він почав думати, діяти та відчув себе спеціалістом» [8]. Рабов зосередився на моральних конфліктах з якими студенти зіткнулися в практиці, припускаючи, що метою формування професійної ідентичності є закріплення принципів у стажера та підготувати їх до орієнтування в них неминучих конфліктах в майбутньому [9]. Джарвіс-Селінгер обговорює формування професійної особистості як розвивально-

адаптаційної процесу на індивідуальному та колективному рівнях [10]. На індивідуальному рівні, формування професійної ідентичності передбачає психологічний розвиток слухачів. На колективному рівні, формування професійної ідентичності передбачає відповідну соціалізацію в професійних ролях, які дозволяють брати участь у спільноті. Крусс, Крусс, Будро, Снелл і Штайнерт перевизначив формування професійної ідентичності як «уявлення самопочуття, що досягається поетапно з плином часу, протягом якого характеристики, цінності та норми професії засвоюються, в результаті чого людина думає, діє та відчуває як спеціаліст» [11]. Холден розглядає формування професійної ідентичності як трансформаційну подорож, яка передбачає постійну інтеграцію професійних знань, навичок, цінностей і поведінки у власну індивідуальну ідентичність [12].

Формування особистості, еволюція, та інтеграція. Три типи ідентичностей — індивідуальна, реляційна та колективна — динамічно взаємодіють у спільноті практики, щоб сформувати професійну ідентичність стажера. [13]. Базуючись на теорії соціального розвитку та теорії ситуативного навчання, слухачі вступають до вишу з індивідуальною ідентичністю, що сформована їхньою генетичною схильністю та минулим особистим досвідом [14, 15]. Відносна ідентичність впливає на індивідуальну ідентичність, оскільки вони орієнтуються у відносинах у соціальному середовищі. Колективна ідентичність професії, явні та неявні норми, ієрархії, цінності та поведінка сильно впливає на динамічну еволюцію та формування професійної ідентичності студентів. Ключову роль у цьому відіграє професійна соціалізація і трансформація до більш зрілої особистої та професійної ідентичності. Участь у спільноті практики, спочатку периферійний і пробний, прогресує до повної участі через широкі соціальні взаємодії, протягом якої ідентичність людини узгоджується з цінностями та переконаннями спільноти. Безперервне професійне формування ідентичності підтримується не лише наставництвом і

саморефлексією, а й через досвід, який підтримує передовий досвід професії через переговори, відмову, прийняття, наслідування та компроміс [9]. Цей досвід може призвести до «репресій» елементів індивідуальної ідентичності людини, але впродовж усього процесу розвитку — незмінне ядро особистих цінностей залишається [16].

Соціалізація була визначена як «процес, за допомогою якого людина вчиться функціонувати в певному суспільстві або групі шляхом інтерналізації її цінностей і норм» [17]. Оскільки навчання призводить до отримання нових знань і навичок, соціалізація розвиває ідентичність: «змінене відчуття себе» [18]. Багато факторів впливають на професійну соціалізацію. Формуючий вплив взірців і наставників відбувається явно шляхом спостереження та рефлексії на різних зустрічах і мовчазно шляхом отримання досвіду, який більш тонко впливає на учня (наприклад, через приховану навчальну програму). До факторів впливу відносять почуття безпеки та довіри в навчальному середовищі; ставлення до випадків, які демонструються, однолітками та начальством; складності системи психічного здоров'я; елементи навчальної програми, на яких зосереджено увагу, професійна етика та підвищення рефлексивної здатності; професійна символіка та ритуали; та особистого благополуччя, зв'язок і підтримка родини та друзів [19].

Під час професійного навчання студенти вчаться поводитися з невизначеністю та моральною двозначністю та як грати свою роль у спільноті практиків. Емоційна відповідь на особистий досвід під час професійної соціалізації може варіюватися від відчуженості, цинізму, тривоги, і стресу, з одного боку, до радості, сенсу та задоволення, з іншого. Зріла соціалізація зазвичай супроводжується зростаючим почуттям впевненості в собі та компетентністю. Взірцями для наслідування та наставниками є члени спільноти практиків, яких студент прагне наслідувати у діях і переконаннях [10]. Шляхом свідомого спостереження та наслідування і потужне підсвідоме моделювання

поведінки інтерналізує модель професійної ідентичності. Хоча багато було написано про значний негативний вплив токсичного робочого середовища та негативне рольове моделювання на формування професійної ідентичності, виявлено нещодавнім систематичним оглядом що загальний вплив рольових моделей на професійну ідентичність формування є переважно потужним і позитивним [20].

Досвід роботи має фундаментальне значення для формування професійної особистості. Позитивний досвід формує відчуття компетентності стажера і впевненість у собі та може посилити цінності та поведінку, очікувані в їхній професійній ролі. Забезпечення простору для свідомих роздумів, написання та обговорення досвіду в колах довіри, керованих наставниками, є фундаментальним для соціалізації та формування професійної ідентичності.

Навчальні можливості для рефлексії, такі як дискусійні групи під керівництвом наставника або написання розповіді, дозволяють брати активну участь у створенні своєї власної професійної ідентичності [10, 21].

Професіоналізм і формування професійної ідентичності – не те саме, але вони двонаправлені та значно впливають один на одного [22]. Професіоналізм визначається як набір цінностей і чеснот, які сповідує професія, в тому числі загально визнані ключові цінності, такі як компетентність, співчуття та чесність. Формування професійної ідентичності – це шлях асиміляції індивідуальної ідентичності до професійного етосу спільноти практиків, таким чином будуючи «повністю інтегроване моральне Я» [23]. Професійна ідентичність не розвивається лінійним способом і не є монолітною. Вартовий навчальний досвід може стимулювати великі стрибки в розвитку інтегрованого «я».

Оцінка професіоналізму та формування професійної ідентичності є викликом. Як відрізнити поведінку професіонала від якості його/її внутрішнього життя? Оцінка має бути повздовжньою і охоплювати складність і нюанси. Надання формального зворотного зв'язку слухачам за допомогою

змішаних методів і описові розповіді можуть бути дуже корисними. Щоб оцінити формування професійної ідентичності, Круес вніс зміни в піраміду Міллера оцінки (знає, вміє, показує, як, робить), включити вищий рівень «буття» [24]. На підтримку у розвитку професійної ідентичності, викладачі повинні заохочувати різноманітність таким чином, щоб максимізувати індивідуальність і покращити а не гальмувати формування професійної ідентичності [21].

1.3. Особливості професійної ідентичності психолога

Наша власна ідентичність і сприйняті ідентичності тих, хто нас оточує, становлять основний звід правил нашої взаємодії з навколишнім світом. Ярилки ідентичності допомагають, інформують нас про те, хто ми є, що ми повинні і можемо робити, а також про те, від чого ми можемо очікувати від інших. Наша ідентичність розвивається на основі нашої взаємодії з іншими і в будь-який момент нашого життя, ми будемо складатися з багатьох різноманітних ідентичностей, кожна з яких має власний набір знань і поведінки. Таджфел і Тернер представили цю концепцію у своїй теорії соціальної ідентичності (SIT), де вони розбили ідентичність на дві частини: міжособистісна ідентичність та міжгрупова ідентичність. Ці конструкції були пізніше перейменовані як особиста і соціальна ідентичність. Наша особиста ідентичність заснована насамперед на нашій особистості, наших індивідуальних особливостях та нашому ставленні до інших, тоді як наша міжгрупова ідентичність базується на нашій приналежності до певної групи чи категорії (Воган). Одним із таких прикладів соціальної ідентичності є наша професійна ідентичність.

Кілька дослідників намагалися визначити характеристики професійної ідентичності. Одним із таких прикладів є Ву, Хенфілд і Чой, які прагнули вловити суть професійної ідентичності консультантів шляхом перегляду поточної літератури з консультування та дослідження характеристик серед консультантів. Ву та Хенфілд пізніше розробили шкалу, засновану на широкому огляді цього дослідження та синтезі інформації для вимірювання консультантів професійної ідентичності. Ця шкала складалася з шести областей: (1) Поведінка залучення, (2) Знання професії, (3) Професійні ролі та досвід, (4) Ставлення, (5) Філософія професії та (6) професійні цінності.

Фактор пристосування стосується допомоги пристосуватися до обставин, тоді як інсайт згаданий сприяння проникненню всередину пацієнта.

Доброзичливість позначала різноманітні форми поведінки в дружньому спілкуванні стосунки (наприклад, «Підтримка та заохочення пацієнта»). Нейтралітет стосувався особистої дистанції в роботі та фактор підтримки вимірюють різні способи, якими може користуватися терапевт у намаганні допомогти клієнту. Шкала невпевненості в собі відображала, чи був у терапевта слабка впевненість у собі, тоді як ірраціональність відносилася до погляду терапевта на раціональність людини та її природи. Нарешті, фактор артистизму вимірював переконання терапевтів у тому, чи є психотерапія набір навичок або мистецтво, тоді як песимізм стосувався ступеня оптимістичних поглядів, таких як віра в позитивні зміни.

Потім оцінки учасників були згруповані за цими дев'ятьма факторами з чотирма терапевтами з'являються профілі. Два кластери виділялися як особливо контрастні, серед яких більше половини вибірки між ними – Кластер 2 і Кластер 4. Кластер 2 мав низькі бали за коригуванням, підтримкою та доброзичливістю, і кластер 4 відображає ці результати. Тлумачення кластерів ґрунтувалося на асоціаціях респондентів із їхньою теоретичною орієнтацією. У кластері 2 виявлено терапевтів з психодинамічною орієнтацією. Кластер 4 було складніше остаточно інтерпретувати, але виявилось, що він складається з «терапевтів з еклектичною орієнтацією, хоча й з більш когнітивної точки зору».

Інші дослідження показали, що в професійній ідентичності можуть існувати підтипи професії. Втілення відносно узгоджених, спільних професійних ідентичностей у нашій власній професійній групі полегшує відповідальність за легітимність і повноваження нашої професії в цілому в суспільстві: прискорює колективне розуміння того, ким ми є і як ми повинні поводитися. Крім того, професійні ідентичності мають вирішальний вплив на політичні, соціальні та медичні досягнення та реформи. На міжнародному рівні, в рамках служб охорони здоров'я (включаючи психіатричну допомогу), була широко поширена критика патерналістських моделей догляду та переваги

біомедичних поглядів на одужання. У цьому ключі поточні Реформи системи психічного здоров'я вимагають орієнтованої на людину клінічної допомоги, яка сприяє одужанню особистості: радикальна зміна способу надання послуг психічного здоров'я потребує не менш радикальної зміни з боку фахівців з охорони психічного здоров'я. Однак, медичні працівники розвивають свою ідентичність через процеси соціалізації всередині інституційні параметри: неофіти піддаються впливу інституційних норм і продовжують засвоювати їх. У свою чергу, вони продовжують впроваджувати та відтворювати інституційно схвалені способи існування та діяльності. Це проблематично, якщо я вважаю себе в рамках інституційних норм — і поведінка, яку це породжує — не узгоджується з реформами та досягненнями. У таких ситуаціях реформи не будуть реалізовані.

У той час як ми починаємо встановлювати, як розвиток професійної ідентичності відбувається через процеси соціалізації — як ідентичність — точні деталі цього процесу всередині та між групами працівників відсутні. Крім того, стверджується, що існує достатня різниця між професіями охорони здоров'я, щоб виправдати особливу увагу до дисциплін, щоб краще зрозуміти, що це означає політично та соціально для кожної професії сфери охорони здоров'я (що таке ідентичність). Наприклад, клінічні психологи — це спеціалізовані постачальники психіатричної допомоги в медичних установах, спеціально навчені оцінювати, діагностувати та лікувати пацієнтів зі складними проблемами психічного здоров'я. Щоб реалізувати програму реформ у цьому контексті, нам потрібно зрозуміти тонкощі навколо професійної ідентичності клінічних психологів, щоб вони могли отримати підтримку в розвитку ідентичності, яка краще узгоджується з пріоритетами реформ, встановленими для служб психічного здоров'я, в яких вони працюють.

Щоб розпочати цей процес пізнання, підхід до синтезу знань вважався першим кроком перед тим, як почати трансляцію знань або розробку нових

досліджень. Незважаючи на те, що нещодавно було проведено кілька оглядів професійної ідентичності в різних медичних професіях, які досліджували, як медичні професії концептуалізують, операціоналізують і оцінюють формування професійної ідентичності лише два зосереджені виключно на професіоналах з охорони психічного здоров'я, з помітною відсутністю клінічних психологів. Ми прагнемо вирішити цю проблему, провівши загальний огляд, щоб відповісти на наступне головне дослідницьке питання (RQ): «як і як клінічні психологи розвивають свою професійну ідентичність?»

Нестача літератури про професійну ідентичність у психології може бути пов'язана з відмінностями в термінології, теоретичних засадах, фокусі та методології дослідження. Такі нюанси каламутять воду, коли справа доходить до пошуку та узагальнення доступної літератури. Наприклад, там, де дослідники в галузі психології стверджують, що досліджують професійну ідентичність, цей термін часто використовується як дескриптор для позначення демографічних даних, діяльності, теоретичних орієнтацій, навчання та вибраних установок. Такі дослідження спрямовані на профільування професії (наприклад, клінічні психологи мають високу освіту, все частіше працюють у приватній практиці, займаються власною терапією та діляться з психологами-консультантами різними видами діяльності), а не досліджують і пропонують розуміння суб'єктивного відчуття себе як психолога.

Поза теоретичною лінзою ідентичностей дослідження розвитку терапевта, в тому числі розвитку клінічних психологів, є добре встановленим. Тут дослідження зосереджено на професійному розвитку. Проте подібні конструкції та концепції, які зустрічаються в літературі про професійну ідентичність, використовуються, незважаючи на те, що вони спираються на різні теоретичні основи. Таким чином, дослідження стосуються змін у навичках, ставленнях, когнітивних здібностях, емоційному та міжособистісному функціонуванні та професійній ідентичності терапевтів.

Наприклад, масштабне дослідження розвитку терапевта та консультанта в Міннесоті призвело до створення дуже впливової моделі розвитку терапевта, яка описує особливості розвитку терапевта, що резонує з літературою про професійну ідентичність в інших професіях охорони здоров'я. Це включає в себе періоди підвищеної невпевненості в собі та тривоги в студентському віці; акцент на соціалізацію та навчання; і розчарування навколо розбіжностей між собою та уявними очікуваннями щодо своєї ролі.

Інтеграція особистої та професійної ідентичності. Ця тема стосується зв'язку між особистою та професійною ідентичністю. У всіх текстах повідомляється, що професійна ідентичність тісно пов'язана з особистою ідентичністю, з різними акцентами, мовою та описом цього зв'язку. Описи варіювалися від явного опису еволюції професійної ідентичності від особистої ідентичності, характеристик чи досвіду, прогресивної інтеграції або конгруентності між особистою та професійною ідентичністю.

Там, де не було повідомлено про чіткий висновок про цей зв'язок, була зосередженість на особистому Я чи суб'єктивному досвіді, що вказувало на чіткий зв'язок із професійною ідентичністю. Незважаючи на чітку взаємозалежність особистісної та професійної ідентичностей, повідомлялося про необхідність підтримувати розділення між ними. І навпаки, було також описано застереження про те, що обмеження також впливають на вираження особистої ідентичності в професійному контексті та ставлять під загрозу автентичність. Виявилось, що саме тому, що особисті та професійні ідентичності настільки тісно переплетені, потрібне розділення та межі.

Важкий особистий досвід був визначений як формуючий у формуванні професійної ідентичності та діяв як каталізатор для більшої інтеграції особистої та професійної ідентичності. Такий досвід часто підвищував стійкість, емпатію до клієнтів або ясність навколо своєї професійної ідентичності. Однак

особистий досвід не завжди сприймався як сприятливий. Були описані повідомлення про потребу приховувати важкий особистий досвід.

У цьому професійному контексті виявлення людської недосконалості чи вразливості чи обмежень у знаннях сприймалося як виклик тривоги. У тому, що здавалося замкнутим колом, цей страх потім ще більше посилив труднощі зізнатися у вразливості, людській недосконалості або незнанні. Були виявлені повідомлення про уявну невідповідність між самосприйняттям і самоочікуваннями ідеального клінічного психолога і були пов'язані з придушенням особистих аспектів себе, зниження гнучкості та виснаження.

Невідповідність між уявленнями про себе такими, якими вони є, та очікуваннями щодо того, якими вони повинні бути, було описано поряд із високим рівнем самозапитування і уявними рольовими очікуваннями бути корисними, виправляти чи виконувати або приймати посада експерта. Рольові очікування перед лицем вразливості та недосконалості та спроби приховати це породили страх бути визнаним шахраєм. Було описано явний дискомфорт від прийняття ролі експерта, але клінічні психологи сприймали визнання незнання або сприйняття невизначеності як виклик. Навпаки, підвищена самосвідомість була пов'язана з подальшим прийняттям себе як терапевта і підвищеною здатністю інтегрувати особистісні аспекти себе в професійну ідентичність. Цінування власного досвіду та почуття автентичності було визначено як важливе в міру розвитку професійної ідентичності. Клінічні психологи цінували та віддавали пріоритет інтеграції особистої та професійної ідентичності і пов'язували це з підвищенням благополуччя, самоповаги та зростання. Крім того, було описано підвищену впевненість і гнучкість, чутливість і проникливість і розширену терапевтичну ефективність.

Однак клінічні психологи не розуміли свою професійну ідентичність однаково. Була вражаюча мінливість, наприклад, у цінностях, а також у сприйнятті ролей і цілей, зв'язку між особистою та професійною ідентичністю

та впливом раси чи культури на професійну ідентичність. Крім того, окремі учасники вважали, що вони складаються з кількох, конкуруючих або контрастних ідентичностей. Таким чином, професійна і особиста ідентичність були сконструйовані як тісно переплетені. Ця взаємозалежність підкреслила необхідність встановлення меж між аспектами особистого та професійного «я» клінічного психолога. Виклик особистого досвіду був визначений як формувальний у формуванні професійної ідентичності, на краще чи гірше. Було всеосяжне відчуття того, яким має бути клінічний психолог, який цінує самовпевненість і компетентність, але породжує почуття тривоги та неавтентичності. Серед цих висновків були помітні відмінності в тому, як клінічні психологи розуміли свою професійну ідентичність, що підкреслює ідіосинкразичну природу професійної ідентичності.

Ця тема стосується ширшої ідентичності майстра. Ідентичності майстра — це відносно стабільні та незмінні аспекти особистої ідентичності людини, такі як раса, етнічна приналежність, культура, стать, інвалідність, сексуальність і вік. Ідентичності майстра та те, як вони пов'язані з професійною ідентичністю, часто обговорювалися в літературі та тому досліджено нижче. Ми використовуємо концепцію інтерсекціональності, щоб розглянути значення та наслідки ідентичності майстра по відношенню до професійної ідентичності.

Інтеграція особистої та професійної ідентичності була особливо тонкою, коли розглядалися ідентичності майстра. Ідентичності майстра складно формували професійну ідентичність. Навігація щодо того, як інтегрувати ідентичність майстра в професійну ідентичність, була найбільш чіткою, коли люди сприймали себе як меншість, часто зазнаючи маргіналізації або «інших» на цій основі. Інтеграція ідентичності меншин у професійну ідентичність людини була описана як необхідна для сприяння самоповазі та згуртованості самопочуття. Коли ідентичність меншин не могла бути належним чином інтегрована в професійну ідентичність, це вважалося шкідливим.

Відповідно до ширшої теми, описаної вище, невіддільність особистості як клінічного психолога від ідентичності майстра була зрозумілою. Наприклад, внесок етнічної ідентичності неможливо відокремити від великого досвіду клінічного психолога меншин.

Незважаючи на пріоритетність інтеграції цих ідентичностей, також існувала потреба в розділенні особистих і професійних ідентичностей, особливо там, де культурна ідентичність суперечила сприйняттю західної клінічної психології. Напруженість між колективістськими культурними ідентичностями та уявленнями клінічної психології, що віддають перевагу індивідуалізму, призвела до чіткого поділу цих ідентичностей між особистим і професійним контекстами. Згодом ці кордони були замінені процесом інтеграції, пов'язаним із зниженням напруги та когнітивного дисонансу.

Повідомлялося, що особистий досвід, пов'язаний з конкретними ідентичностями майстра, є формуючим у формуванні професійної ідентичності та сприяє кращому усвідомленню контексту та диференціалу влади. Досвід бути культурним «іншим» у західному контексті був пов'язаний із розумінням культурних питань і культурною компетентністю.

Зокрема, неприємний особистий досвід, такий як дискримінація чи пригнічення, був повідомлений як формуючий у формуванні професійної ідентичності. Незважаючи на складність, вони сприяли підвищенню обізнаності та прихильності до соціальної справедливості чи адвокації або обмежень професії з точки зору влади та нерівності. Результати свідчать про те, що особистий досвід пригнічення може дозволити клінічним психологам співчувати досвіду дискримінації інших.

Однак ідентичність меншин не завжди вважалася корисною для професійної ідентичності. Відчуття відмінності призвело до невідповідності між тим, як деякі клінічні психологи з національними меншинами сприймали себе, і тим, як вони сприймали себе. Це відчуття відмінності часто

асоціювалося із самотністю, ізоляцією та гнівом і потребою довести, що ви гідні бути клінічним психологом. Це відчуття відмінності часто накопичувалося в прогресивній інтеграції соціальної та професійної ідентичності та переосмисленні того, що означає бути клінічним психологом.

Різноманітні описи ролей та конфліктів ідентичності між професійною ідентичністю людини як клінічного психолога та його статтю, етнічною приналежністю чи культурою, віком чи життєвим етапом або сексуальністю. Рольові конфлікти породжували дилеми щодо того, чи адаптуватися та відповідати статус-кво більшості чи зберегти унікальні елементи своєї меншинної ідентичності, і вони були особливо чіткими в контексті етнічної чи расової ідентичності меншини, бірасової ідентичності чи акультурації.

Підводячи підсумок, можна сказати, що зв'язок між професійною ідентичністю та відмінними головними ідентичностями (расою, статтю тощо) був особливо тонким, коли люди ідентифікували себе як члени меншини. Хоча були нюанси та напруження. Результати показали, що люди з груп меншин стикаються з проблемами при вступі в професію, як з точки зору припущень щодо профілю типового клінічного психолога, так і з точки зору практик у професії, які сприймаються як неповага або увічнюють нерівність.

Клінічні психологи розуміють, що їхня професійна ідентичність постійно змінюється та переглядається. Можливо, з цієї причини численні дослідження показали RQ, що стосуються безпосередньо особистого та професійного розвитку.

Численні дослідження показали, що період навчання та початку кар'єри є критичним етапом у процесі формування професійної ідентичності, і що він одночасно містить період швидкого зростання і дестабілізації самовідчуття. Ця дестабілізація була пов'язана з почуттям загрози, недовіри, ізоляції та вразливості і відчуттям необхідності відмовитися від відчуття того, ким ви є. Сприймання невдач у якості стажера часто сприймалося як невдача як

особистості. Навчання часто вважалося таким, що призводило до від'єднання від особистого «я» та розвитку фальшивого «я».

Повідомлялося, що цей ранній процес формування професійної ідентичності відрізняється для груп меншості та більшості. Обидва повідомили про процес інтеграції особистої та професійної ідентичності з часом. Тим не менш, у той час як особи з ідентичністю більшості описували індивідуалізований, лінійний і орієнтований на розвиток розповідь про зміни, ті з ідентичністю меншості представили розповіді, в яких їхній досвід відмінностей і дискримінації циклічно формували професійну ідентичність.

Клінічні психологи повідомили про неадекватну увагу до професійної ідентичності під час навчання і що навігація професійної ідентичності відбувалася за допомогою неформальних або опортуністичних засобів. Це виникло разом із визнанням того, що формування професійної ідентичності студента модерується взаємодією між студентами та навчальним середовищем, підкреслюючи критичну роль навчальних контекстів у розвитку професійної ідентичності. Рекомендації для навчальних курсів, щоб більш чітко зосередитися на особистих аспектах особистості та ідентичності майстра, були загальними. Студенти часто відчували підтримку в об'єднанні особистої та професійної ідентичності в контексті супервізії, наставництва чи рефлексивної практики, хоча потенціал супервізії до також було описано вплив на цей процес.

Повідомлялося, що процес формування професійної ідентичності продовжує розгортатися серед досвідчених і практикуючих клінічних психологів. Знову ж таки, серед клінічних психологів повідомлялося про нелінійний і циклічний процес, який орієнтувався на це в контексті більш широких соціальних ідентичностей, що супроводжувався сумнівами щодо правдоподібності інтеграції особистих та професійної ідентичності.

Незалежно від стадії розвитку, формування професійної ідентичності та зміни з часом були описані як глибоко особисті та емоційно обтяжливі, хоча емоційний вплив було більш очевидним серед студентів. Повідомлялося, що формування професійної ідентичності включає в себе все більшу самосвідомість і самосприйняття. Незважаючи на складність, цей процес саморефлексії часто призводив до кращого самоусвідомлення, переосмислення ідеального клінічного психолога, підвищення стійкості та збільшення переваги автентичного Я.

Підводячи підсумок, було виявлено, що професійна ідентичність клінічного психолога безперервно розвивається протягом професійного життя в нелінійному та емоційно насиченому процесі. Навчання та початок кар'єри були визначені як періоди зростання та дестабілізації. Навчальні умови та нагляд були визначені як формуючі у формуванні професійної ідентичності, хоча ініціативи для підтримки плідного професійного розвитку ідентичності були відсутні. Було запропоновано більш явний акцент на формуванні професійної ідентичності в контексті навчання. Триваючий процес змін у професійній ідентичності був описаний як унікальний для кожної людини з особливими нюансами, що виникають для тих, хто належить до меншин.

Товариство консультативної психології (Відділ 17 Американської психологічної Асоціації [АРА]) надає опис дисципліни психології консультування, що, мабуть, означає, що охорона здоров'я входить до сфери психологічного консультування як практика: «Консультативна психологія як психологічна спеціальність полегшує особистісне та міжособистісне функціонування ... з акцентом на ... проблеми, пов'язані зі здоров'ям ...» (Відділ Психологія консультування, 1994). Тим не менш, це можна розглянути як дещо нетрадиційний для практики психологів-консультантів у сфері охорони здоров'я підхід. Це видно ще з часу навчання. Наприклад, згідно з нещодавнім опитуванням, лише 9% психологів-консультантів є докторантами, студенти, які

проходили стажування на акредитованих АРА сайтах, робили це в медичних установах. Тим не менш, в дискусії про професійну ідентичність серед психологів-консультантів у закладах охорони здоров'я, стверджували це: Можна бути психологом-консультантом, цінності та акценти якого чітко впізнавані як такі, працюючи в нехарактерних умовах... Обґрунтування сильних сторін нашої спеціальності дозволяє нам вільно входити сфери практики, відмінні від тих, на які ми традиційно орієнтувалися. Альтмаєр погодився з оглядом дослідницької та практичної ролі консультування психологів у сфері охорони здоров'я, «Психологи-консультанти можуть багато чого запропонувати...проблемам фізичного здоров'я».

Внески психологів-консультантів можуть якісно відрізнятися від інших спеціалістів у галузі психічного здоров'я в сфері охорони здоров'я, і тому, здається, терплять на професійну ідентичність, визначену тут як відчуття зв'язку з цінностями та акцентами консультативної психології. Обраний голова Мальцман, Секція охорони здоров'я відділу здавалося, це відображає: «Ми [психологи-консультанти] маємо цінності, теоретичні сили, і...історію, яка може служити для того, щоб відрізнити...і диференціювати нас від інших психологів, що практикують у сфері охорони здоров'я». Альтмаєр та ін. здається, підкреслює важливість професійної ідентичності: «Ми віримо в успіх застосування консультативної психології до проблем зі здоров'ям... полягає в нашій прихильності до ідентичності консультативної психології»).

Відповідно, метою цієї роботи є вирішення питань професійної ідентичності серед психологів-консультантів у закладах охорони здоров'я. При цьому автори надають огляд і критику літератури з психології здоров'я.

Незважаючи на (а) неофіційні докази, які свідчать про те, що цілком можливо бути психологом-консультантом у нетрадиційних (тобто медичних) умовах (Альтмаєр та ін. 1998) і (б) потенційна інтеграція фокусів психології консультування з медичної моделі Хофмана, про яку точилися дискусії чи

можуть психологи-консультанти, які практикують у медичних закладах, відчувати зміни їхньої професійної ідентичності. Професійна ідентичність визначається тут як відчуття зв'язку з цінностями та акцентами консультування у психології. Виходячи з літератури, критичним питанням є те, чи особи, які отримали освіту психологів-консультантів, але зацікавилися та залучилися до роботи у сфері охорони здоров'я, фактично продовжують ототожнювати себе з дисципліною психології консультування, чи залишаються вони активними психологами-консультантами чи занурюються в інші області? Судячи з усього, консенсусу з цього питання досі не досягнуто. Альтмаєр та ін. стверджував: «Ми не перестаємо бути психологами-консультантами і стаємо іншими професіоналами, коли ми працюємо в закладах охорони здоров'я з проблемами... нейропсихології, геріатрії тощо». У той час як інші вказали на кілька проблем і пов'язані з професійною ідентичністю психологів-консультантів у лікарняних умовах. Наприклад, Бернард визнала наступне про свій досвід роботи психологом-консультантом у лікарні: «Хоча мої зв'язки з відділом 17 були надзвичайно міцними під час навчання і на початку професійних років мій початковий досвід застав мене ізольованим у своїй відданості відділу. Я прагнув залишатися активним [у діяльності, пов'язаній з відділом], але ці дії здебільшого не підтримувалися...і зовсім не стосувалися моїх різноманітних щоденних клінічних обов'язків... Мої колеги (як клінічні, так і психологи-консультанти) вже пов'язані з відділами АРА більш помітними до їхньої роботи, і я вважав себе ізольованим і віддаленим від колег з налаштування академічної та консультаційної служби.

Точка зору Бернара цікава тим, що вона, здається, піднімає питання відчуження, не тільки від колег по лікарні, а й від психологів-консультантів які вирішили працювати в більш традиційних умовах. Здається важливим підкреслити що погляд Бернара не обмежувався психологією консультування. Бернар теж згадав колег із клінічної психології, і, здавалося, зробив висновок,

що ядро клінічної психології також може зменшуватися, оскільки члени беруть на себе нові ролі в інших підрозділах, можливо, психологія здоров'я, нейропсихологія тощо.

Гуд також писав про потенційні дилеми, з якими стикаються психологи-консультанти в лікарняних умовах: «Лікарня/медичне середовище є важкою ареною для консультування психологів». За словами Гуда, психологи-консультанти в медичній сфері ймовірно, знадобиться вивчити нові навички, термінологію та стилі міжособистісного спілкування, які можуть бути «чужими і суперечити традиційним психологічним цінностям консультування». Гуд зауважив, що «багато з цього нового навчання було безпосередньо протидіє моїй дипломній підготовці психолога-консультанта». З точки зору професійної ідентичності, Гуд продовжував попереджати, що «психологи-консультанти в медичному середовищі мають найкраще навчитися парувати та протистояти викликам їхній професії, ідентичності, роль, [і] послуги». Зокрема, він запропонував принцип лікаря привілеї та неправильне сприйняття колег можуть бути особливо важкими для консультування психологами, які «не впевнені в собі та своїй професійній ідентичності».

Нарешті Гуд зазначив, що психологи-консультанти в галузі охорони здоров'я «зазвичай стикаються ці питання [розвитку ідентичності] без підтримки інших психологів, нехай тільки інші психологи-консультанти» (с. 72). Таким чином, він, як і Берnard, здавалося порушувати питання відчуження від колег.

Збереження професійної ідентичності здається важливим для психологів-консультантів в закладах охорони здоров'я. Це враховує літературу, яка передбачає застосування і інтеграція принципів консультативної психології має потенціал зробити їх унікальний внесок серед професіоналів у галузі психічного здоров'я на арені охорони здоров'я; Консультації щодо здоров'я. Зрештою, якщо у процесі консультування здоров'я психологи не зберігають

почуття зв'язку з цінностями та акцентами професійна ідентичність психологів-консультантів, психологічне консультування, здається, що їм було б важко пов'язати, унікальні внески, як запропоновано в літературі.

1.4.Ознаки кризи становлення професійної ідентичності психолога

Спеціалізації заплутані, дублюються та розріджують уніфіковану професійну ідентичність. Це породжує внутрішньопрофесійну кризу ідентичності. За словами Гранелло і Янга і Суїні, професія консультанта ще не відповіла, чи це одна професія зі спеціальностями або багато окремих спеціальностей зі спільними рисами. Консультанти можуть відчувати плутанину ідентичності та ослаблення загального бачення через різноманітність атестатів спеціальності, стандарти спеціалізації фрагментують професію консультанта, вимагаючи ряду кредитів годин (48 або 60), різні години супервізії (600 або 900) і різні тренінгові фокуси.

У контрасті, клінічна психологія, консультативна психологія та шкільна психологія вимоги до освіти та навчання є послідовними і професії шлюбної та сімейної терапії та соціальної роботи не мають спеціалізації, тим самим створюючи єдину професійну ідентичність для цих професій. Професії психолога, шлюбної та сімейної терапії, і соціальна робота мають один етичний кодекс. На відміну від цього, професія консультанта і кожна зі спеціалізацій має кілька етичних кодексів, які конкурують та суперечать один одному. Наприклад, консультант може одночасно бути членом ACA, членом ASCA та мати сертифікат ради NBCC, що вимагає дотримання трьох різних етичних кодексів. Фізичні особи після отримання ступеня магістра з консультування зі спеціалізацією у психіці консультації щодо здоров'я чи шлюб/пари/сім'ї мають незалежні етичні кодекси.

Плутанина щодо ідентичності спеціаліста з консультування очевидна в зміні пропонує повноваження. Стандарти відображають незмінну ідентичність кризи з видаленням деяких спеціальностей (комунальних і геронтологічних), злиття деяких спеціальностей (вузівська та студентська справа), додавання

спеціальності (наркологія), підвищення кваліфікації (психічне здоров'я). Додатковий аргумент плутанини ідентичності стандартами є спеціалізація на шлюбі/парі/сім'ї консультування. Студент-консультант може отримати цю спеціальність закінчити навчання, отримати ліцензію професійного консультанта, стати членом.

Плутанина існує в відрізняючи цю професійну ідентичність від особистості, яка закінчила Комісію з акредитації освіти з питань шлюбу та сімейної терапії (COAMFTE) програми, має ліцензію шлюбного та сімейного терапевта, є членом ААМФТ та дотримується етичного кодексу ААМФТ.

Пістол і Робертс і Гейл і Остін обговорювали, чи психічне консультування з питань здоров'я – це професія, відмінна від професійного консультування або спеціальність професійне консультування. У другому виданні основоположної праці «Основи Консультація з питань психічного здоров'я, Палмо розглянула історію та особливості психічного консультації щодо здоров'я. У третьому виданні (2006) він змінив назву розділу та текст Ідеї та дослідження, якими ви можете скористатися: дискусія зі словами професійна консультація. У роботі Геріга (2007). Професійні консультанти у всьому тексті, надаючи перевагу терміну психічне здоров'я консультування, коли йдеться про загальну професійну ідентичність, оскільки обидві професії надають аналогічний спектр послуг. Ця змінна таксономія підкреслює консультанта розповсюдження професійної ідентифікації і не відповідає попереднім заяви спеціалістів-консультантів, які наполягають на тому, що консультування з психічного здоров'я відрізняється від професійного консультування. Підсумовуючи, різні спеціальності консультування створюють фрагментацію, утверджуючи себе як незалежні професії.

Отже, до ознак кризи ідентичності можна віднести сумніви у власній компетенції, невпевненість у собі, суперечність між професійною та

особистісною ідентичностями, труднощі на початку практики, конфлікти цінностей, бажань, прагнень та можливостей.

Висновки до розділу I

Вивчення феномену професійної ідентичності являються широкими [1-5] і проходять через кілька сфер науки, зокрема через філософію та психологію [6, 7], соціальну психологію [8, 9] та соціологію [10, 11]. Для нашого дипломного дослідження має значення весь спектр розуміння та перспектив вивчення даного феномену. Однак, для початку доречно визначити зміст та сутність самого терміну «ідентичність».

Насправді кілька визначень терміну «ідентичність» злилися в різних перспективах (функціоналізму, когнітивізму, символізму, інтеракціонізму, постструктуралізму), які пов'язані з різними баченнями (сучасність, постмодерність), що необхідно з'ясувати. На додачу до різних точок зору, а також різних понять виникають навколо концепції ідентичності.

При розгляді професійної групи, процес побудови професійної ідентичності передбачає безперервну інтеграцію внутрішніх та зовнішніх факторів в поведінці людини (самої себе), яка в цілому визначає професійне Я і розвиває ідентифікацію з професією [20]. Інтеграція внутрішніх і зовнішніх факторів призводить до особистості, а також у різних професійних ідентичностях, які відображені в починанні та в ставленні до професії. Це процес, який починається з дитинства, через культурний вплив і досвід навчання (випереджувальна соціалізація). Отже, до ознак кризи ідентичності можна віднести сумніви у власній компетенції, невпевненість у собі, суперечність між професійною та особистісною ідентичностями, труднощі на початку практики, конфлікти цінностей, бажань, прагнень та можливостей.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОТІКАННЯ КРИЗИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПСИХОЛОГІВ

2.1. Програма емпіричного дослідження особливостей протікання кризи професійної ідентичності у психологів

Програма емпіричного дослідження охоплює підготовчий, діагностичний та фінальний етапи. При цьому на підготовчому етапі здійснювався підбір критеріїв діагностики професійної ідентичності. Визначалися ознаки сформованості професійної ідентичності молодих психологів, підбирався психодіагностичний інструментарій та формувалася вибірка для проведення даного дослідження.

Поза теоретичною лінзою ідентичностей дослідження розвитку терапевта, в тому числі розвитку клінічних психологів, є добре встановленим. Тут дослідження зосереджено на професійному розвитку. Проте подібні конструкції та концепції, які зустрічаються в літературі про професійну ідентичність, використовуються, незважаючи на те, що вони спираються на різні теоретичні основи. Таким чином, дослідження стосуються змін у навичках, ставленнях, когнітивних здібностях, емоційному та міжособистісному функціонуванні та професійній ідентичності терапевтів. Наприклад, масштабне дослідження розвитку терапевта та консультанта в Міннесоті призвело до створення дуже впливової моделі розвитку терапевта, яка описує особливості розвитку терапевта, що резонує з літературою про професійну ідентичність в інших професіях охорони здоров'я. Це включає в себе періоди підвищеної невпевненості в собі та тривоги в студентському віці;

акцент на соціалізацію та навчання; і розчарування навколо розбіжностей між собою та уявними очікуваннями щодо своєї ролі.

Повідомлялося, що цей ранній процес формування професійної ідентичності відрізняється для груп меншості та більшості. Обидва повідомили про процес інтеграції особистої та професійної ідентичності з часом. Тим не менш, у той час як особи з ідентичністю більшості описували індивідуалізований, лінійний і орієнтований на розвиток розповідь про зміни, ті з ідентичністю меншості представили розповіді, в яких їхній досвід відмінностей і дискримінації циклічно формував професійну ідентичність.

Отже, до ознак кризи ідентичності можна віднести сумніви у власній компетенції, невпевненість у собі, суперечність між професійною та особистісною ідентичностями, труднощі на початку практики, конфлікти цінностей, бажань, прагнень та можливостей.

Для емпіричного дослідження нами використано шкалу Ву та Хенфілд пізніше розробили шкалу, засновану на широкому огляді цього дослідження та синтезі інформації для вимірювання консультантів професійної ідентичності. Ця шкала складалася з шести областей: (1) Поведінка залучення, (2) Знання професії, (3) Професійні ролі та досвід, (4) Ставлення, (5) Філософія професії та (6) професійні цінності.

Фактор пристосування стосується допомоги пристосуватися до обставин, тоді як інсайт згаданий сприяння проникненню всередину пацієнта. Доброзичливість позначала різноманітні форми поведінки в дружньому спілкуванні стосунки (наприклад, «Підтримка та заохочення пацієнта»). Нейтралітет стосувався особистої дистанції в роботі та фактор підтримки вимірюють різні способи, якими може користуватися терапевт у намаганні допомогти клієнту. Шкала невпевненості в собі відображала, чи був у терапевта слабка впевненість у собі, тоді як ірраціональність відносилася до погляду терапевта на раціональність людини та її природи. Нарешті, фактор артистизму

вимірював переконання терапевтів у тому, чи є психотерапія набір навичок або мистецтво, тоді як песимізм стосувався ступеня оптимістичних поглядів, таких як віра в позитивні зміни.

Опитувальник терапевтичної ідентичності (ThId), який використовували Санделл, Карлссон, Шуберт була ще однією спробою визначити та охопити зміст професійної ідентичності, але замість цього серед терапевтів. ThId містить близько 150 позицій, які були на основі попередніх інструментів, літератури, пропозицій колег і власного досвіду авторів. Ці завдання мали на меті дослідити ставлення терапевтів до терапії, дозволивши їм оцінювати себе за трьома аспектами: (1) віра в різні психотерапевтичні «інгредієнти», (2) їхній терапевтичний стиль і (3) їхні фундаментальні припущення щодо психотерапії та людський розум. Дані були проаналізовані за допомогою аналізу головних компонентів, який створено дев'ять підшкал: (1) пристосування, (2) проникливість, (3) доброта, (4) нейтральність, (5) підтримка, (6) невпевненість у собі, (7) ірраціональність, (8) артистизм і (9) песимізм.

Шкала Спілберга-Ханіна для оцінки рівня особистісної та ситуативної тривожності. Призначалася для виявлення побоювань щодо майбутньої діяльності, діагностики внутрішніх конфліктів і суперечностей пов'язаних із кризою ідентичності.

Вибірка. Учасниками дослідження стали 50 молодих психологів, клінічних психологів і психотерапевтів, які навчаються на останніх курсах Івано-Франківських, Львівських і Київських навчальних закладів віком від 19 до 28 років. З них 25 жінок і 25 чоловіків. Діагностика здійснювалася із використанням методів відеозв'язку та гугл-форм.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей протікання кризи ідентичності у психологів

Дані результатів психодіагностики після обробки відповідей респондентів проаналізовані за допомогою аналізу головних компонентів. Відтак, ми отримали наступні результати. Серед учасників дослідження 35% респондентів мають високі показники за показником пристосування. При цьому, 55% учасників дослідження отримали середні показники, що свідчать про достатню здатність до пристосування у процесі професійної діяльності. Однак, 10% респондентів мають низькі бали за цим показником, що говорить про недостатній рівень сформованості даного компонента ідентичності. Детальний розподіл описаних показників представлено на рис. 2.1.

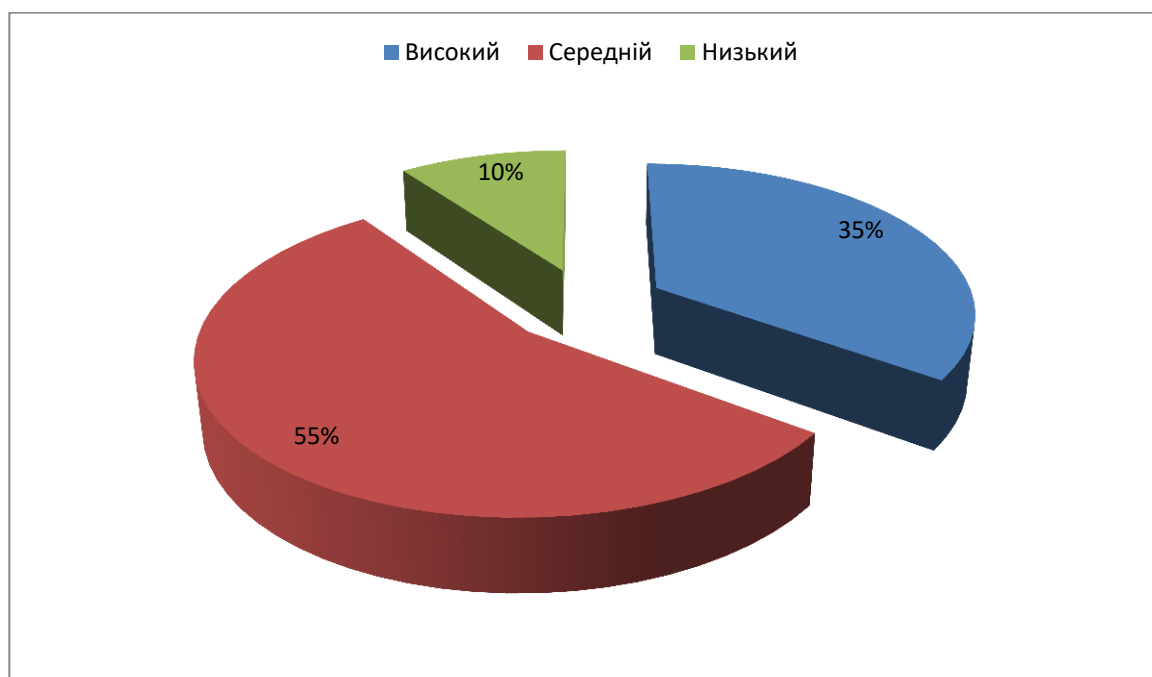


Рис. 2.1.

Показники здатності до пристосування

Аналіз результатів вимірювання рівня проникливості серед майбутніх психологів і психологів початківців свідчить про те, що у 25% опитуваних вона

розвинена на високому рівні. При цьому, у 45% респондентів виявлено середні показники, які вказують на достатній для професійної діяльності рівень проникливості. Водночас 30% учасників дослідження проявили низький рівень проникливості, що вказує на недостатню розвиненість даного компоненту професійної ідентичності. Детальний розподіл показників представлений на рис. 2.2.

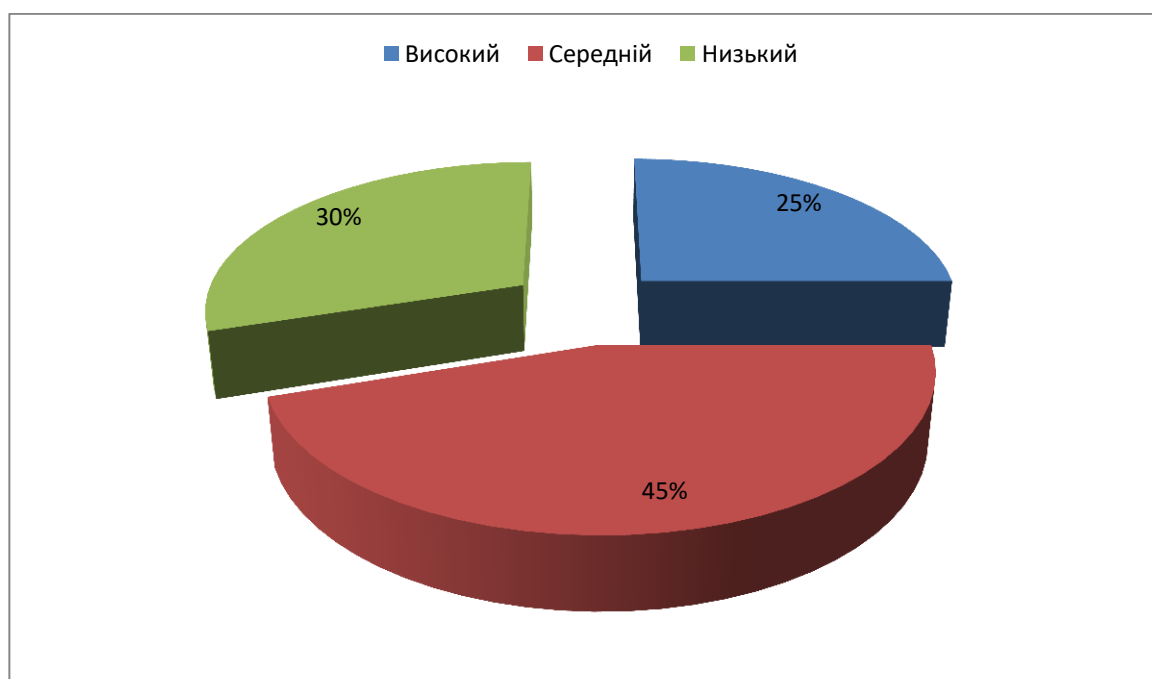


Рис. 2.2.

Показники проникливості

Рівень доброти також відрізняється і варіюється від низького у 30% учасників дослідження, до середнього у 45% до низького у 25% опитуваних, що свідчить про низький рівень інтеріоризації гуманних цінностей у останніх.

Нейтральність, як компонент ідентичності психолога характерна тільки для 20% опитуваних. При цьому 55% мають сформовану дану здатність на середньому рівні. Тільки 25% респондентів відрізняються недостатнім розвитком здатності до зайняття та збереження нейтральної позиції.

Показники рівня розвитку здатності до надання підтримки свідчать про її високий рівень у 15% респондентів. При цьому в 45% відзначається середній рівень і в 40% досліджуваних низький рівень, що пов'язано із низьким рівнем розвитку даного компоненту ідентичності.

Рівень невпевненості у собі високий у 40% респондентів, середній у 50% досліджуваних і низький всього у 10% опитуваних. При цьому у тих же самих респондентів відзначаються ідентичні показники ситуативної тривожності, що продемонстровано на рис. 2.4.

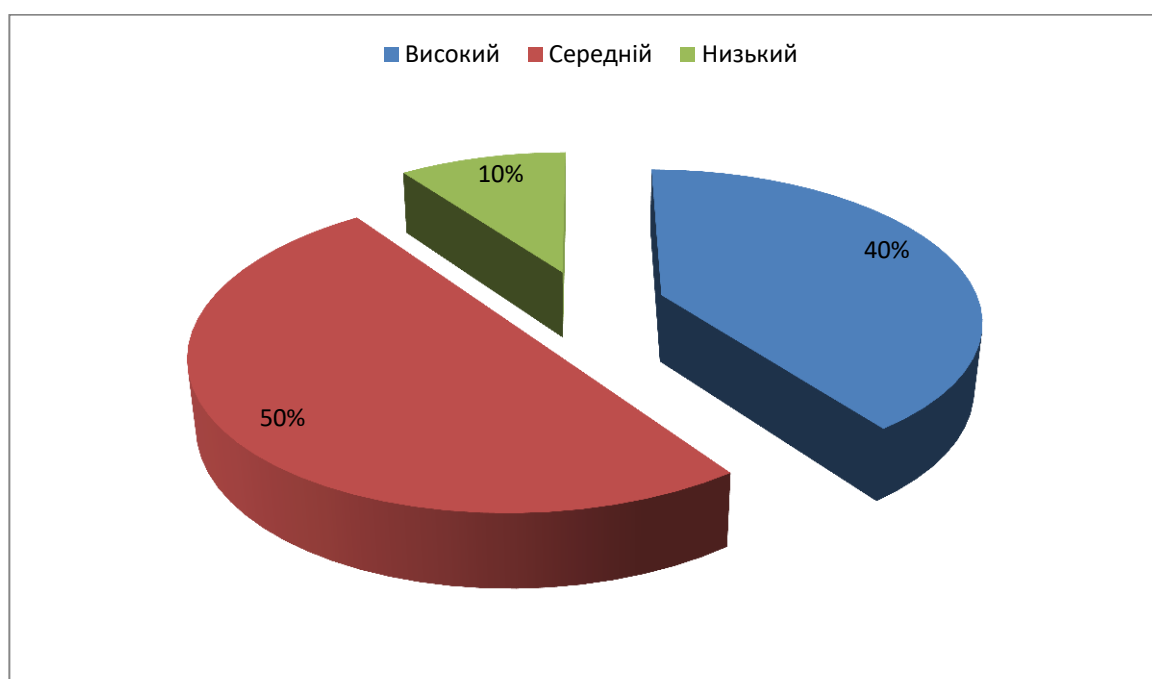


Рис. 2.4.

Показники невпевненості у собі та ситуативної тривожності

Поведінка залучення проявляється на низькому рівні у половини досліджуваних. При цьому, тільки 25% учасників емпіричного дослідження показали високі результати за даним параметром. Знання професії знаходиться на високому рівні тільки у 15% респондентів. При цьому, 50% учасників опитування мають середні показники за даним критерієм. Водночас у 35% він знаходиться на низькому рівні. Професійні ролі та досвід сформовані на

високому рівні тільки у 10% респондентів. При цьому 50% мають загальні уявлення про свою роль та окремі якості професійні. Відтак, у 40% респондентів вони практично не сформовані. Ставлення до професії позитивне у половини досліджуваних. при цьому, частина має ознаки зачарування даною професією через нестачу практичного досвіду роботи. При цьому 25% опитуваних розчаровані у ній через невідповідність реальності очікуванням. Філософія професії сформована тільки у 20% респондентів. Половина досліджуваних має лише загальні уявлення про неї і у 30% вона взагалі не сформована. Професійні цінності засвоєні тільки у 20% досліджуваних. Водночас 55% опитаних відчувають труднощі з ціннісними орієнтаціями, зокрема побудовою їх ієрархії. Серед 25% респондентів важливі професійні цінності не є пріоритетними.

У половини досліджуваних прослідковується високий рівень песимізму. частина володіє ірраціональними уявленнями, які його підживлюють. Тільки у 205 респондентів низькі показники за згаданими параметрами.

З отриманих даних можна зробити висновок про кризу становлення професійної ідентичності у 40% досліджуваних, що пов'язано із низьким рівнем розвитку компонентів ідентичності, а також високим рівнем невпевненості щодо своїх вмінь, знань й навичок і боязні їх неправильно застосувати у ситуаціях професійної взаємодії.

Висновки до розділу II

Програма емпіричного дослідження охоплює підготовчий, діагностичний та фінальний етапи. При цьому на підготовчому етапі здійснювався підбір критеріїв діагностики професійної ідентичності. Визначалися ознаки сформованості професійної ідентичності молодих психологів, підбирався психодіагностичний інструментарій та формувалася вибірка для проведення даного дослідження.

Отже, до ознак кризи ідентичності можна віднести сумніви у власній компетенції, невпевненість у собі, суперечність між професійною та особистісною ідентичностями, труднощі на початку практики, конфлікти цінностей, бажань, прагнень та можливостей.

Для емпіричного дослідження нами використано шкалу Ву та Хенфілд пізніше розробили шкалу, засновану на широкому огляді цього дослідження та синтезі інформації для вимірювання консультантів професійної ідентичності. Ця шкала складалася з шести областей: (1) Поведінка залучення, (2) Знання професії, (3) Професійні ролі та досвід, (4) Ставлення, (5) Філософія професії та (6) професійні цінності.

Дані результатів психодіагностики після обробки відповідей респондентів проаналізовані за допомогою аналізу головних компонентів. Відтак, ми отримали наступні результати. Серед учасників дослідження 35% респондентів мають високі показники за показником пристосування. При цьому, 55% учасників дослідження отримали середні показники, що свідчать про достатню здатність до пристосування у процесі професійної діяльності. Однак, 10% респондентів мають низькі бали за цим показником, що говорить про недостатній рівень сформованості даного компоненту.

Поведінка залучення проявляється на низькому рівні у половини досліджуваних. При цьому, тільки 25% учасників емпіричного дослідження показали високі результати за даним параметром. Знання професії знаходиться на високому рівні тільки у 15% респондентів. При цьому, 50% учасників опитування мають середні показники за даним критерієм. Водночас у 35% він знаходиться на низькому рівні. Професійні ролі та досвід сформовані на високому рівні тільки у 10% респондентів. При цьому 50% мають загальні уявлення про свою роль та окремі якості професійні. Відтак, у 40% респондентів вони практично не сформовані. Ставлення до професії позитивне у половини досліджуваних. при цьому, частина має ознаки зачарування даною професією через нестачу практичного досвіду роботи. При цьому 25% опитуваних розчаровані у ній через невідповідність реальності очікуванням. Філософія професії сформована тільки у 20% респондентів. Половина досліджуваних має лише загальні уявлення про неї і у 30% вона взагалі не сформована. Професійні цінності засвоєні тільки у 20% досліджуваних. Водночас 55% опитаних відчувають труднощі з ціннісними орієнтаціями, зокрема побудовою їх ієрархії. Серед 25% респондентів важливі професійні цінності не є пріоритетними.

У половини досліджуваних прослідковується високий рівень песимізму. частина володіє ірраціональними уявленнями, які його підживлюють. Тільки у 20% респондентів низькі показники за згаданими параметрами.

Рівень невпевненості у собі високий у 40% респондентів, середній у 50% досліджуваних і низький всього у 10% опитуваних. З отриманих даних можна зробити висновок про кризу становлення професійної ідентичності у 40% досліджуваних, що пов'язано із низьким рівнем розвитку компонентів ідентичності, а також високим рівнем невпевненості щодо своїх вмінь, знань й навичок і боязні їх неправильно застосувати у ситуаціях професійної взаємодії.

РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПСИХОЛОГІВ У ПЕРІОД КРИЗИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

3.1. Підходи до надання психологічної допомоги при кризі професійної ідентичності

Через більш складну та різноманітну природу сучасного суспільства професіоналам все частіше доводиться жонглювати різними ідентичностями на своїх робочих місцях. Незважаючи на те, що ці ідентичності керують ставленням і поведінкою людей, враховуючи їх динамічний характер реалізація кількох ідентичностей і керування ними може бути складним завданням. Отже, коли ідентичності запускаються одночасно, але неконгруентні, може виникнути конфлікт ідентичностей.

Конфлікт ідентичності визначається як відчуття невідповідності між переконаннями, нормами та очікуваннями індивіда. Дослідження забезпечили міцну теоретичну та емпіричну базу для розуміння оптимальних стратегій вирішення конфлікту ідентичності, починаючи від інтеграції або асиміляції ідентичності до поділу або компартименталізації або навіть анігіляції ідентичності. Дослідження також вивчало граничні умови, які можуть покращити сприйняття індивідами конфлікту ідентичності. Наприклад, визначили психологічну безпеку як ключовий фактор у зменшенні потенційних конфліктів ідентичності та, отже, сприяють добробуту та ефективності людей. Тим не менш, це дослідження загалом не звертало уваги на розкриття динаміки конфлікту ідентичності в міжособистісних взаємодіях. Враховуючи життєво важливий реляційний компонент, який є внутрішнім елементом ідентичності індивіда, щоб надати значення самому собі, розуміння сприйняття індивідами конфлікту ідентичності в таких взаємодіях стає ключовим для з'ясування динаміки ідентичності.

Однак дослідження ідентичності та конфлікту ідентичності здебільшого зосереджені на ідентичностях у всій їх повноті, як на «монолітних сутностях», без більш глибокого дослідження ролі, яку відіграють глибоко вкорінені цінності та пов'язані з ними емоції, які утворюють ідентичності та можуть ініціювати процеси ідентичності. Цінності — це стовпи, за якими люди визначають, ким вони є та як їм слід діяти. Вони є основою багатьох професій і тісно пов'язані з емоціями, оскільки люди, які цінують свою ідентичність і пов'язані з нею значення, також мають емоційний вклад і прив'язаність до таких цінностей та ідентичностей. Отже, оскільки ідентичності «просякнуті цінностями», розкриття ролі, яку цінності та емоції відіграють у динаміці конфлікту ідентичності, стає першорядним для розуміння поведінки індивідів. Тим не менше, за кількома помітними винятками вчені не досліджували конфлікт ідентичності на глибшому когнітивному та емоційному рівнях і його зв'язок із діями окремих людей, або майже не досліджували, як індивіди реагують поведінково, коли їм загрожує конфлікт ідентичності. Досі мало зрозуміло, як професіонали керують напругою навколо своїх цінностей та емоцій, коли відчують конфлікт ідентичності в міжособистісних взаємодіях, і наслідки такого конфлікту для їхньої поведінки.

Таким чином, ми вирішили розрізнити цю динаміку в психологічному контексті за допомогою індуктивного, якісного дослідження. Ми звернули увагу на те, як такі професіонали сприймають і реагують на конфлікт ідентичності та моральну боротьбу під час взаємодії зі своїми пацієнтами в етичних ситуаціях. У широкому сенсі наші висновки свідчать про те, що професіонали відчують конфлікт ідентичності як викликаний міжособистісними мікропроцесами, які можуть активувати приховані, контрастні цінності та емоції, і що вони реагують, активно шукаючи підтримки в однолітків або через рефлексивні практики. Дивно, але в наших результатах конфлікт загалом сприймається як позитивний внесок у особистісне зростання.

Таким чином, це дослідження розкриває глибші компоненти конфлікту ідентичності та описує, як люди беруть участь у ряді міжособистісних динамік, які можуть формувати подальшу поведінку людей. Ми також пропонуємо нові напрямки для літератури щодо ідентичності та прийняття рішень, а також ідеї для професіоналів та організацій щодо того, як зменшити моральну боротьбу окремих людей.

Зокрема, ми робимо три ключові внески. По-перше, ми розширюємо поточну літературу щодо ідентичності, розглядаючи рідко досліджувану контекстну та міжособистісну динаміку під час дослідження інтрапсихічного конфлікту ідентичності у професіоналів. Ця багаторівнева перспектива дозволяє нам краще пояснити та зрозуміти рівновагу між собою та навколишнім середовищем, особливо коли остання може функціонувати як тригер конфлікту ідентичності. По-друге, ми просуваємо дослідження ідентичності, розгадуючи, як цінності разом з емоціями пов'язані з динамікою ідентичності та можуть впливати на сприйняття та реакцію на конфлікт ідентичності. Нарешті, ми розширюємо ключові теоретичні дослідження наслідків конфлікту ідентичності шляхом подальшого визначення поведінкових реакцій, які індивіди можуть реалізувати, коли переживають конфлікт ідентичності в етичних обставинах, а також нові психологічні наслідки, що характеризуються позитивними конотаціями.

У таких інтрапсихічних конфліктах цінності відіграють помітну роль. Цінності були визначені як керівні принципи, мотиватори та основа ставлення та поведінки людей в організаціях, особливо в професіоналах. Професіонали володіють унікальними знаннями та навичками, які можуть принести користь і цінність для суспільства. Цінності, такі як відданість, справедливість і альтруїзм, виходять за рамки власних інтересів, влади та привілеїв і є ключовими моральними рушійними факторами особистості та дій професіоналів. Оскільки професіонали підпорядковані зовнішнім вимогам і

суспільним очікуванням, вони покладаються на цінності та пов'язані з ними дії, щоб створити й виразити відчуття компетентності під час виконання певної робочої особистості. Тим не менш, наче ідентичності були монолітними сутностями, вчені приділили обмежену увагу дослідженню ідентичності на глибокому рівні та упустили важливість цінностей у впливі на конфлікти ідентичності професіоналів, їх поведінку та взаємодію на робочих місцях. Це особливо актуально, якщо врахувати, що ті самі цінності можуть бути інтерпретованими по-різному, отже, впливаючи на процеси ідентифікації та створюючи калейдоскоп надзвичайно різних результатів.

Щоб зрозуміти, як цінності можуть впливати на ці процеси, ми об'єднали новітні підходи теорії ідентичності та літературу про конфлікти ідентичності з етичними підходами, заснованими на чеснотах, із літератури щодо прийняття рішень. У цих особистісно-орієнтованих підходах поведінка людей відображає чесноти, які скеровують вибір дій людей, і стає показником морального характеру людей. Дійсно, спираючись на той факт, що моральна поведінка індивідів обумовлена універсальними цінностями, які представляють етичні принципи, дослідження прийняття етичних рішень забезпечили альтернативну лінзу життєво важливої ролі цінностей у виборі індивідів та у відображенні цих ідентичностей. що люди визначили пріоритети в ситуаціях етичної дилеми. Етичні дилеми визначаються як конфлікти між двома можливими моральними імперативами, жоден з яких не є однозначно кращим і в якому підкорення одному призведе до порушення іншого. Враховуючи це визначення та той факт, що всі цінності за своєю суттю моральні, ми пов'язуємо конфлікт ідентичності з етичними дилемами та приймаємо ціннісно-орієнтовану точку зору на ідентичність. Виходячи за межі цілісної концептуалізації ідентичностей, ця перспектива допомагає нам розширити наші поточні знання про конфлікт ідентичності, розпаковуючи внутрішньопсихічну динаміку ідентичності та враховуючи нюанси – наприклад, у зв'язку з емоціями

– які інакше можна було б втратити без філігранного підходу. Отже, зосереджуючись на цінностях, що становлять множинні ідентичності індивідів, етичні підходи можуть допомогти вирішити, як люди сприймають конфлікт ідентичності та реагують на нього.

Приділення уваги ролі цінностей у динаміці ідентичності також викликає інтерес до ролі, яку відіграють емоції. Дослідження підкреслюють, що емоції тісно пов'язані з цінностями професіоналів, тому що люди, які «віддані цінностям установи [професії], справді дбають і [...] мають високі когнітивні та емоційні інвестиції в [професійний] порядок установи». Оскільки цінності професіоналів переплітаються з найкращими інтересами інших, то те, чи сприймається вчинок як правильний чи неправильний, може породжувати моральні емоції. Недавні дослідження почали досліджувати конститутивну силу емоцій у формуванні ідентичності й зростає визнання того, що емоції можуть впливати на процеси та результати ідентифікаційна робота. Однак досі мало відомо про роль емоцій, особливо тих, що спричинені моральністю, у зв'язку з цінностями та конфліктом ідентичності.

Подібним чином, обмежені дослідження досліджували поведінкові наслідки динаміки конфлікту ідентичності. Теоретичні основи та емпіричні дослідження приділили більшу увагу психологічним наслідкам досвіду конфлікту ідентичності. Щодо того, що люди насправді роблять і як вони реагують на це, мало досліджуватися. Оскільки поведінка людей визначається їх ідентичністю, цінностями та емоціями, те, що люди роблять, може суттєво відображати те, що відбувається в їхній свідомості та відчувається в їхніх серцях. Це особливо вірно, коли люди самі борються за те, щоб одночасно бути професійно ефективними та сумлінно моральними. Отже, для розуміння індивідуальної поведінки людей у конкретній ситуації, важливо відстежити та пов'язати дії з цінностями та емоціями індивідів і таким чином дослідити зв'язок між конфліктом ідентичності та поведінкою.

Звідси випливає, що у роботі з кризою ідентичності доречно використовувати когнітивний, гуманістично-орієнтовний та раціонально-емотивний підходи до надання психологічної допомоги з фокусом на роботі над цінностями, переконаннями та внутрішніми конфліктами у складних ситуаціях.

3.2. Етапи надання психологічної допомоги

Рефлексія. Обмін особистими наративами в групах однолітків, яким довіряють наставники, підтримує соціальне конструювання професійної ідентичності. У таких групах слухачі можуть порівнювати свої власну точку зору з точки зору своїх однолітків, розмірковувати та або приймати, або відкидати ідеї інших, коли вони динамічно будують свою професійну ідентичність. Уолд зображує рефлексивну здатність як коріння дерева, що запліднюються відгуками наставників і контактами з гуманітарними науками. Вони сприяють розвитку крони дерева, яка складається з звичок серця, розуму та практики, які підвищують добробут. Ці сильні сторони, у свою чергу, проявляються зовні як навички спілкування, гуманізм, емоційний інтелект і моральна поведінка [25].

Стосунки. Підходи до навчальної програми, які заохочують формування професійної ідентичності, допомагають будувати автентичні стосунки стажера з однолітками, наставниками та прикладами для наслідування, а також з пацієнтів, сімей і громад. Усього навчального середовища щодо професійної ідентичності формування, наголошуючи на необхідності для учнів вільно і безпечно обговорювати вразливі місця, сумніви в собі та етичні дисонанси. Педагоги зобов'язані докладати зусиль, щоб пом'якшити негативний і посилити позитивний вплив середовища навчання. Ключову роль відіграють негативні впливи у керуванні «прихованою навчальною програмою», яка часто навчає учнів за допомогою неявної поведінки (наприклад, владне ставлення стажерів і однолітків, стигматизація певних типів пацієнтів) ставитися до інших у спосіб, який суперечить відкритим правилам професіоналізму [26].

Стійкість визначається як «здатність до підтримувати особисте та професійне благополуччя в обличчі постійного стресу та негараздів» [27]. Це дозволяє людині реагувати на стрес здоровим способом, «підстрибуючи».

назад» після викликів і стає сильнішим [28]. Формування професійної ідентичності може створити сильне почуття спільної соціальної ідентичності, яка захищає від негативу впливів [29]. Особи, які працюють в кооперації на основі взаємної довіри та поваги формують стійкі команди які гнучко керують складнощами роботи в середовищі [30].

Людина з сильною професійною ідентичністю усвідомлюючи майбутні труднощі та готові їх подолати особисте ставлення, лідерство та, якщо потрібно, активність. Ті, хто вступає в професію, як правило високомотивовані та емпатичні та мають сильне почуття професійного значення, яке загалом вважається одна з найважливіших якостей процвітання. «Марафон» практики має потенціал для виснаження енергії та спричинення вигорання, особливо якщо прихована навчальна програма пропагує хибну думку про це всі повинні бути невтомними і помітними. Щоб протистояти такому обміну повідомленнями, рефлексія в малих групах може слугувати джерелом життєздатності, стійкості та мети для студентів, а також факультету. Такі групові заняття можуть розвивати інтелект розтяжка, етична придатність та емоційні м'язи для бігу успішно пройшов марафон [25].

Висновки до розділу III

Через більш складну та різноманітну природу сучасного суспільства професіоналам все частіше доводиться жонглювати різними ідентичностями на своїх робочих місцях. Незважаючи на те, що ці ідентичності керують ставленням і поведінкою людей, враховуючи їх динамічний характер реалізація кількох ідентичностей і керування ними може бути складним завданням. Отже, коли ідентичності запускаються одночасно, але неконгруентні, може виникнути конфлікт ідентичностей.

Конфлікт ідентичності визначається як відчуття невідповідності між переконаннями, нормами та очікуваннями індивіда. Дослідження забезпечили міцну теоретичну та емпіричну базу для розуміння оптимальних стратегій вирішення конфлікту ідентичності, починаючи від інтеграції або асиміляції ідентичності до поділу або компартименталізації або навіть анігіляції ідентичності. Дослідження також вивчало граничні умови, які можуть покращити сприйняття індивідами конфлікту ідентичності. Наприклад, визначили психологічну безпеку як ключовий фактор у зменшенні потенційних конфліктів ідентичності та, отже, сприяють добробуту та ефективності людей. Тим не менш, це дослідження загалом не звертало уваги на розкриття динаміки конфлікту ідентичності в міжособистісних взаємодіях. Враховуючи життєво важливий реляційний компонент, який є внутрішнім елементом ідентичності індивіда, щоб надати значення самому собі, розуміння сприйняття індивідами конфлікту ідентичності в таких взаємодіях стає ключовим для з'ясування динаміки ідентичності.

У таких інтрапсихічних конфліктах цінності відіграють помітну роль. Цінності були визначені як керівні принципи, мотиватори та основа ставлення та поведінки людей в організаціях, особливо в професіоналах. Професіонали

володіють унікальними знаннями та навичками, які можуть принести користь і цінність для суспільства. Цінності, такі як відданість, справедливість і альтруїзм, виходять за рамки власних інтересів, влади та привілеїв і є ключовими моральними рушійними факторами особистості та дій професіоналів. Оскільки професіонали підпорядковані зовнішнім вимогам і суспільним очікуванням, вони покладаються на цінності та пов'язані з ними дії, щоб створити й виразити відчуття компетентності під час виконання певної робочої особистості. Тим не менш, наче ідентичності були монолітними сутностями, вчені приділили обмежену увагу дослідженню ідентичності на глибшому рівні та упустили важливість цінностей у впливі на конфлікти ідентичності професіоналів, їх поведінку та взаємодію на робочих місцях. Це особливо актуально, якщо врахувати, що ті самі цінності можуть бути інтерпретованими по-різному, отже, впливаючи на процеси ідентифікації та створюючи калейдоскоп надзвичайно різних результатів.

Звідси випливає, що у роботі з кризою ідентичності доречно використовувати когнітивний, гуманістично-орієнтовний та раціонально-емотивний підходи до надання психологічної допомоги з фокусом на роботі над цінностями, переконаннями та внутрішніми конфліктами у складних ситуаціях.

Людина з сильною професійною ідентичністю усвідомлюючи майбутні труднощі та готові їх подолати особисте ставлення, лідерство та, якщо потрібно, активність. Ті, хто вступає в професію, як правило високомотивовані та емпатичні та мають сильне почуття професійного значення, яке загалом вважається одна з найважливіших якостей процвітання. Отже, важливий розвиток відчуття спільності, підвищення стресостійкості, життєстійкості й толерантності до невизначеності, а також застосування психологічних інтервенцій з метою гармонійної інтеграції професійних компонентів в особистісну ідентичність початківців у психології. При цьому корисна рефлексія, обмін досвідом і розбір практичних ситуацій.

ВИСНОВКИ

Ми виділили дві основні професійні сфери і два основних етапи розвитку, на яких фокусується навчання: навчальний і професійний процес. Галузі досліджень були різними (філософські, психологічні, соціологічні, історичні та антропологічні).

Що стосується прийнятих теоретичних поглядів, це можливо спостерігати сильне позиціонування авторів усередині символічного інтеракціонізму і постмодернізму. Відповідно, професійна ідентичність – це процес, який починається в дитинстві, де діти починають передбачати вибір професії. Крім того, незважаючи на професійну ідентичність самоevolюційний, це також послідовний процес, тобто (ре)конструйований у взаємодії з іншими та всередині навколишнього середовища.

Щодо концептуальної основи та розуміння, яке формує дослідження, було очевидно, що поняття професійної ідентичності вписується одночасно індивідуальні та колективні виміри [15]. Дійсно, не тільки це складається з соціальних ідентичностей людини (коли це людина ідентифікує себе з професійною групою і коли вона бере на себе відповідну роль), але також мобілізує спільну дію (коли в групі є відчуття спільності долі). Особистісний аспект індивідуального виміру включає в себе критичну рефлексію та емоційну складову, при цьому соціальний аспект передбачає культурний і ситуативний компоненти.

Для емпіричного дослідження нами використано шкалу Ву та Хенфілд пізніше розробили шкалу, засновану на широкому огляді цього дослідження та синтезі інформації для вимірювання консультантів професійної ідентичності. Ця шкала складалася з шести областей: (1) Поведінка залучення, (2) Знання

професії, (3) Професійні ролі та досвід, (4) Ставлення, (5) Філософія професії та (6) професійні цінності.

Опитувальник терапевтичної ідентичності (ThId), який використовували Санделл, Карлссон, Шуберт була ще однією спробою визначити та охопити зміст професійної ідентичності, але замість цього серед терапевтів. ThId містить близько 150 позицій, які були описані на основі попередніх інструментів, літератури, пропозицій колег і власного досвіду авторів.

Учасниками дослідження стали 50 молодих психологів, клінічних психологів і психотерапевтів, які навчаються на останніх курсах Івано-Франківських, Львівських і Київських навчальних закладів віком від 19 до 28 років. З них 25 жінок і 25 чоловіків. Діагностика здійснювалася із використанням методів відеозв'язку та гугл-форм.

Поведінка залучення проявляється на низькому рівні у половини досліджуваних. При цьому, тільки 25% учасників емпіричного дослідження показали високі результати за даним параметром. Знання професії знаходиться на високому рівні тільки у 15% респондентів. При цьому, 50% учасників опитування мають середні показники за даним критерієм. Водночас у 35% він знаходиться на низькому рівні. Професійні ролі та досвід сформовані на високому рівні тільки у 10% респондентів. При цьому 50% мають загальні уявлення про свою роль та окремі якості професійні. Відтак, у 40% респондентів вони практично не сформовані. Ставлення до професії позитивне у половини досліджуваних. при цьому, частина має ознаки зачарування даною професією через нестачу практичного досвіду роботи. При цьому 25% опитуваних розчаровані у ній через невідповідність реальності очікуванням. Філософія професії сформована тільки у 20% респондентів. Половина досліджуваних має лише загальні уявлення про неї і у 30% вона взагалі не сформована. Професійні цінності засвоєні тільки у 20% досліджуваних. Водночас 55% опитаних відчувають труднощі з ціннісними орієнтаціями,

зокрема побудовою їх ієрархії. Серед 25% респондентів важливі професійні цінності не є пріоритетними.

У половини досліджуваних прослідковується високий рівень песимізму. частина володіє ірраціональними уявленнями, які його підживлюють. Тільки у 205 респондентів низькі показники за згаданими параметрами.

З отриманих даних можна зробити висновок про кризу становлення професійної ідентичності у 40% досліджуваних, що пов'язано із низьким рівнем розвитку компонентів ідентичності, а також високим рівнем невпевненості щодо своїх вмінь, знань й навичок і боязні їх неправильно застосувати у ситуаціях професійної взаємодії.

Звідси випливає, що у роботі з кризою ідентичності доречно використовувати когнітивний, гуманістично-орієнтовний та раціонально-емотивний підходи до надання психологічної допомоги з фокусом на роботі над цінностями, переконаннями та внутрішніми конфліктами у складних ситуаціях.

Людина з сильною професійною ідентичністю усвідомлюючи майбутні труднощі та готові їх подолати особисте ставлення, лідерство та, якщо потрібно, активність. Ті, хто вступає в професію, як правило високомотивовані та емпатичні та мають сильне почуття професійного значення, яке загалом вважається одна з найважливіших якостей процвітання. Отже, важливий розвиток відчуття спільності, підвищення стресостійкості, життєстійкості й толерантності до невизначеності, а також застосування психологічних інтервенцій з метою гармонійної інтеграції професійних компонентів в особистісну ідентичність початківців у психології.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер, А., Джеймс, У., Парфіт, Д., Кулі, Ч., Міддом, Д., Краппман, Л., ... Мухіна, В. С. Теоретичні підходи до вивчення професійної ідентичності у психології. Харків. 2014. 257 с.
2. Дружиніна, І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів. Київ. 2009. 180 с.
3. Мачульська, В. В.; Сидоренко, О. Б. Особливості формування професійної ідентичності у студентів психологів. 2021. 150 с.
4. Мельничук, І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія, (1), 2015. С. 92-96.
5. Петрівська, А. В. Вплив сімейних традицій на професійне становлення особистості. 2022. 190 с.
6. Buil, I., Martinez, E., and Matute, J. Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *Int. J. Hosp. Manage.* 77, 2019, Pp. 64–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014
7. Carfora, V., Cavallo, C., Caso, D., Del Giudice, T., De Devitiis, B., Viscecchia, R., et al. Explaining consumer purchase behavior for organic milk: including trust and green self-identity within the theory of planned behavior. *Food Qual. Prefer.* 76, 2019. P. 1–9. doi: 10.1016/j.foodqual.2019.03.006
8. Case, P., Sparks, P., and Pavey, L. Identity appropriateness and the structure of the theory of planned behaviour. *Br. J. Soc. Psychol.* 55, 2016. Pp. 109–125. doi: 10.1111/bjso.12115
9. Caso, D., Carfora, V., and Conner, M. T. Predicting intentions and consumption of fruit and vegetables in Italian adolescents. Effects of

- anticipated regret and self-identity. *Psicol. Soc.* 11, 2016. Pp. 319–326. doi: 10.1482/84668
10. Castells M. *The Power of Identity*. 2nd ed. Oxford: WileyBlackwell 1997. 367 p.
11. Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. Supporting the development of a professional identity: general principles. *Medical teacher*, 41(6), 2019. P. 641-649.
12. Dweck, C. S. *Mindset: The New Psychology of Success*. New York, NY: Ballantine. 2016. 150 p.
13. Edner, B. J., and Cassiello-Robbins. Principles of social cognition and cognitive behavior therapy,” in *Social Psychology and Counseling: Issues and Applications*, eds D. A. Kleiber and E. Delgado-Romero. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, 2020. P. 75–88.
14. Enyedy N, Goldberg J, Welsh KM. Complex dilemmas of identity and practice. *Sci Educ*; 90(1): 2006. Pp. 68-93.
15. Giddens A. *Modernidade e Identidade Pessoal*. 2nd ed. Oeiras: Celta Editora 1997. 259 p.
16. Mukhalalati, B. A., & Taylor, A. Adult learning theories in context: a quick guide for healthcare professional educators. *Journal of medical education and curricular development*, 6, 2382120519840332. 2019. 160 p.
17. Oshio, A., Taku, K., Hirano, M., and Saeed, G. Resilience and Big Five personality traits: a meta-analysis. *Pers. Individ. Differ.* 127, 2018. P. 54–60. doi: 10.1016/j.paid.2018.01.048
18. Oyserman, D. *Pathways to Success Through Identity-Based Motivation*. Oxford: Oxford University Press. 2015. 255 p.
19. Pangallo, A., Zibarras, L., and Lewis, R. Resilience through the lens of interactionism: a systematic review. *Psychol. Assess.* 27, 2015. P. 1–20. doi: 10.1037/pas0000024

20. Phillips D, Fawns R, Hayes B. From personal reflection to social positioning: the development of a transformational model of professional education in midwifery. *Nurs Inq* 2002; 9(4): Pp. 239-49.
21. Power, W. Self-determination theory: a critical analysis, in *History and Philosophy of Psychology Across the Spectrum*. Symposium Presented at the Annual Meeting of the Canadian Psychological Association, eds K. L. Slaney and T. P. Racine (Vancouver, BC). 2014. 35 p.
22. Reicher, S. The context of social identity: domination, resistance, and change. *Polit. Psychol.* 25, 2004. P. 921–945. doi: 10.1111/j.1467-9221.2004.00403.x
23. Reid A, Dahlgren LO, Petocz P, Dahlgren MA. Identity an engagement for professional formation. *Stud High Educ* 2008; 33(6): Pp. 729-42.
24. Reid, M., Sparks, P., and Jessop, D. C. The effect of self-identity alongside perceived importance within the theory of planned behaviour. *Eur. J. Soc. Psychol.* 48, 2018. Pp. 883–889. doi: 10.1002/ejsp.2373
25. Ries, F., Hein, V., Pihu, M., and Armenta, J. M. S. Self-identity as a component of the Theory of Planned Behaviour in predicting physical activity. *Eur. Phys. Educ. Rev.* 18, 2012. P. 322–334. doi: 10.1177/1356336X12450792
26. Rise, J., Sheeran, P., and Hukkelberg, S. The role of self-identity in the theory of planned behavior: a meta-analysis. *J. Appl. Soc. Psychol.* 40, 2010. Pp. 1085–1105. doi: 10.1111/j.1559-1816.2010.00611.x
27. Stets J.E., Burke PJ. Identity Theory and Social Identity Theory. *Soc Psychol Q*; 63(3): 2000. Pp. 224-37.
28. Sugarman, J., and Martin, J. Campus culture wars, psychology, and the victimization of persons. *Humanist. Psychol.* 46, 2018. Pp. 320–332. doi: 10.1037/hum0000103
29. Tarrant, M., Hagger, M., and Farrow, C. V. Promoting positive orientation towards health through social identity, in *The Social Cure: Identity, Health and*

- Well-Being, eds J. Jetten, D. Haslam, and S. A. Haslam (East Sussex: Psychology Press). 2011. 378 p.
30. Terry, D. J., Hogg, M. A., and White, K. M. Attitude–behavior relations: social identity and group membership in *Attitudes, Behavior, and Social Context: The Role of Norms and Group Membership*, eds D. J. Terry and M. A. Hogg (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates), 2000. Pp. 67–93.
 31. Terry, D. J., Hogg, M. A., and White, K. M. The theory of planned behaviour: self-identity, social identity and group norms. *Br. J. Soc. Psychol.* 38, 1999. Pp. 225–244. doi: 10.1348/014466699164149
 32. Thoits, P. A., and Virshup, L. K. Me’s and we’s: forms and functions of social identities, in *Rutgers Series on Self and Social Identity, Self and Identity: Fundamental Issues, Vol. Vol. 1*, eds R. D. Ashmore and L. J. Jussim (Oxford: Oxford University Press), 1997. Pp. 106–133.
 33. Torrence, J. N. *The Influence of Attitudes Toward Students with Disabilities and Counselor Self-Efficacy on School Counselors’ Perceptions of Preparedness to Provide Services to Students with Learning Disabilities*. Ph.D. thesis. Ann Arbor, ML: ProQuest. 2012. 169 p.
 34. Trafimow D, Triandis HC, Goto SG. Some tests of the distinction between the private self and the collective self. *J Pers Soc Psychol* 1991; 60(5): Pp. 649-55.
 35. van Dick, R., and Haslam, S. A. Stress and well-being in the workplace: support for key propositions from the social identity approach, in *The Social Cure: Identity, Health and Well-Being*, eds J. Jetten, C. Haslam, and S. A. Haslam (East Sussex: Psychology Press), 2012. Pp. 175–194.
 36. Wigfield, A., and Koenka, A. C. Where do we go from here in academic motivation theory and research? Some reflections and recommendations for future work. *Contemp. Educ. Psychol.* 61, 101872. 2020. doi: 10.1016/j.cedpsych.2020.101872