

УДК 378.091.12:159.944.4

DOI HTTPS://DOI.ORG/10.33989/2075-146X.2023.31.283395

**ЮРІЙ ПАВЛОВ**

ORCID: 009 0008 7658 1143

Український державний університет імені Михайла Драгоманова, м. Київ

## **ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ ДЕФОРМАЦІЯМ ОСОБИСТОСТІ У РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ**

Обстоюється думка, що механізм виникнення професійної деформації має досить складну динаміку і пов'язаний із закріпленням негативних змін у професійній діяльності та в повсякденній поведінці й спілкуванні. Спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника, викликають стійке спотворення конфігурації особистісного профілю працівника (деформацію). Професійні деформації порушують цілісність особистості; знижують її адаптивність, стійкість; негативно позначаються на професійному здоров'ї та продуктивності праці, що варто враховувати, формуючи готовість майбутнього фахівця до професійної діяльності.

***Ключові слова:** професійні фактори, професійна адаптація, працівник, деформація, психічний стан*

**Актуальність проблеми.** Майбутні молоді фахівці є однією із найбільш вразливих верств населення, яку можна віднести до групи підвищеного ризику, та як таку, що характеризується, насамперед: низьким рівнем фізичної активності, необізнаністю з медичними, санітарно-гігієнічними, соціально-економічними та технологічними засадами, без врахування психології міжособистісного спілкування в соціальному і професійному середовищі. У сучасних умовах життєдіяльності особливу загрозу особистості становлять шкідливі звички і залежності, що зумовлює не тільки важкі демографічні наслідки, але й серйозні соціально-економічні втрати – скорочення трудових ресурсів, і, як наслідок, зниження продуктивності праці й темпів економічного розвитку країни. Нерідко це відбувається через відсутність знань щодо причин та наслідків шкідливих звичок і залежностей.

Результати наших досліджень засвідчили, що в навчальних закладах форми навчально-виховної діяльності не в повній мірі враховують зміни у системі мотивів молоді у виборі професії, шляхів подальшого професійного становлення майбутніх фахівців, їхньої сфери дозвілля, визначення відповідної організації навчально-виховної роботи на засадах профілактики шкідливих звичок і залежностей, формування відповідної компетентісно-орієнтованої системи та ціннісно-мотиваційних орієнтирів. Це підтверджує доцільність даного дослідження.

**Мета статті:** визначити умови появи професійних деструкцій, їх негативний вплив на структуру особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Існує думка, що працівника варто розглядати передусім як суб'єкта самовдосконалення, залишаючи за ним право на особисту ініціативу в організації праці. Особливу увагу щодо упередження професійних деструкцій потрібно приділяти забезпеченню фізичного та психічного здоров'я працівників на всіх етапах професійного розвитку. Для вирішення цього головного завдання передбачається: створення необхідних умов праці; запобігання втоми працівника; тренування для збільшення фізичних можливостей працівника; розвиток у нього спостережливості, рухових можливостей, волі, уміння управляти власним часом тощо. Основна мета наукової організації праці – максимальна активізація працівників у поєднанні зі збереженням сил і власного здоров'я (Дубасенюк, 1996; Копець, 2008).

Учені наголошують, що професійна підготовка молоді до сучасних умов праці має здійснюватися зі збереженням відповідних захисних і відновлювальних механізмів від яких залежить потрібний рівень працездатності та професійної надійності в умовах того чи іншого виду професійної діяльності.

Теоретичні засади вказаної проблеми досліджували: І.Бех, В. Бобрицька, Г.Богатирьова, Ю. Гавриленко, Т. Бойченко, В. Дільман, Л. Пиріг та ін.

Слід наголосити, що американські підприємці чітко окреслюють потребу вивчення чинників професійних деструкцій, акцентуючи увагу на мотивації до праці, на створенні оптимальних і сприятливих умов праці, з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Однак, наукових праць щодо формування компетентісно-орієнтованої системи такого типу ще недостатньо, а тому розглянемо дещо конкретніше теоретичні і практичні основи цієї проблеми, яка є актуальною в сучасних умовах праці.

Нами встановлено, що форми навчально-виховної роботи з молоддю ще недостатньо орієнтуються на аналіз індивідуальних професійних проблем і ситуацій особистості, діагностику психологічного стану майбутніх фахівців у вирішенні складних завдань, розробку програм корекції відповідних особистісних та професійних характеристик й установок. Суттєвими проблемами в цьому є, насамперед: низький рівень мотивації; недотримання принципів, норм і правил ведення здорового способу життя; низький рівень усвідомлення особистісної відповідальності за результати праці і власний особистісний потенціал (Копець, 2008).

Аналізуючи результати наших досліджень, можна стверджувати, що має місце певне відставання освітньої системи від об'єктивних потреб суспільства й особистості, зокрема, це стосується, насамперед, професіоналізації, співпраці молодих фахівців у реальному професійному середовищі.

Однак, ще недостатньо вивчено діяльнісний і ціннісно-мотиваційний аспекти діяльності майбутніх фахівців на засадах відповідних компетенцій щодо ефективної професійної діяльності, позитивного міжособистісного спілкування у вирішенні соціальних і професійних проблем у певній галузі діяльності.

Слід зазначити, що часто вплив професіоналізації на людину може бути настільки сильним, що призводить до практично повної перебудови її способу життя. Подібні зміни можуть проявлятися в появі нових звичок, критеріїв оцінок і відносин. Можна сказати, що типовий професіонал в результаті професійної адаптації пристосування може втрачати індивідуальні психологічні властивості до певних вимог діяльності, що пред'являються професією (Копець, 2008).

Варто наголосити, що у процесі професійного становлення особистість стикається з багатьма проблемами. Це і труднощі адаптації, і складнощі у перенесенні теоретичних знань на практичну діяльність, і встановлення та підтримання контактів з колегами та керівництвом, і неузгодженість ідеального й реального образу професії в особистості, і професійні кризи тощо. Тому, залежно від особистісних особливостей, напруженості і сили впливу зовнішніх обставин на особистість, може відбуватися як процес становлення майстерності професіонала, так і розвиток професійних дезадаптації у нього.

Професійна адаптація розглядається вченими як процес пристосування людини до вимог професії за умови опанування виробничих особливостей професії у здійсненні конкретних виробничих функцій. необхідних для виконання трудових функцій в нових умовах праці, який може здійснювати негативний вплив на особистість. Різновидом професійної адаптації є виробнича адаптація - пристосування до умов конкретної праці в даній виробничій групі.

Разом з тим професійна адаптація передбачає оволодіння фахівцем відповідними орієнтирами і компетенціями, усвідомлення мотивів і цілей з урахуванням особливостей професійної діяльності, опанування рольової професійної соціальної структури, виконання професійних завдань відповідно до вимог ринку. Все це пов'язано з певними психологічними, професійними та соціальними складнощами, що потребує передусім ґрунтовного вивчення багаторівневої взаємної адаптації людини та професії, з послідовним збагаченням людиною професії та творчим перетворення її досвіду.

Соціальна складова соціально-професійної адаптації пов'язана з адаптацією працівника до умов організації праці, системи управління, методів керівництва, всьому складному комплексу соціальних взаємозв'язків на підприємстві чи організації. Соціально-психологічна складова соціально-професійної адаптації полягає в процесі включення індивіда в трудовий колектив, освоєння ним відносин і норм поведінки в колективі. Як ми бачимо, процеси професійної та соціально-психологічної адаптації, володіння відносною самостійністю, відбуваються в умовах постійної взаємодії і взаємовпливу. Вчені наголошують, що соціально-професійна адаптація характеризується:

1. високим рівнем мотивації суб'єкта до оволодіння професійними компетенціями;
2. сформованим стійким позитивним ставленням до завдань, позитивним традиціям і перспективам підприємства;
3. продуктивним здійсненням своєї провідної професійної діяльності;
4. активним включенням в систему міжособистісних комунікацій в колективі;
5. зацікавленістю в саморозвитку та підвищенні кваліфікації, активним споживанням інформації, прагненням до духовного зростання;
6. станом сталого психологічного комфорту, хорошим самопочуттям (Копець, 2008).

Соціально-психологічному аспекту виробничої адаптації вчені відводять підпорядковану роль, а провідну роль - професійному та психофізіологічним аспектам. Існує думка, що провідна роль належить соціально-психологічному аспекту. Професійну адаптацію зазвичай пов'язують з початковим етапом професійно-трудої діяльності людини. Однак, фактично вона починається ще під час професійного навчання, коли формується професійний профіль майбутнього працівника. загальна тривалість періоду професійної адаптації залежить як від особливостей конкретної професії (спеціальності), так і від індивідуальних здібностей людини, її інтересів.

На етапі професійного становлення професійна адаптація розглядається в контексті професіоналізації процесу. передбачаючи професійний вибір враховуючи вимоги сучасно ринку. При

цьому, професіоналізм розглядається як стан мотиваційної сфери професійної діяльності людини, і стан операційної сфери професійної діяльності.

У психології праці акцентується увага також на розвитку професійно важливих якостей, які визначають успішність праці, продуктивність, а також розвиток самого працівника і ефективність його взаємодії в трудовому колективі (виробнича адаптація).

Ступінь виробничої адаптації залежить від ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів, серед яких (Копець, 2008):

- первісний рівень професійної підготовки;
- відповідність підготовки сучасним умовам праці;
- особливості професійного навчання;
- умови праці;
- умови та розвиток професійного середовища, соціально-психологічні характеристики виробничої групи (Дубасенюк, 1996).

Професійна адаптація безпосередньо залежить від організації та умов праці як на підприємстві в цілому, так і на конкретному робочому місці. Міжособистісна адаптація передбачає включення фахівця в систему комунікацій, традицій і цінностей колективу, що відбивається в прояві почуття контакту, відчутті своєї корисності для колективу, в простоті і легкості спілкування. Особистісна адаптація передбачає системне включення нового фахівця в систему підвищення кваліфікації та соціальних заходів підприємства (Дубасенюк, 1996; Копець, 2008).

Аналізуючи вищезазначене можна дійти висновку, що на формування психоемоційної та професійної складової професійної підготовки, стійкість структури особистості на етапі професійного становлення людини, впливають адаптаційні процеси та рівень сформованості відповідної компетентнісної підсистеми.

Вирішення цього завдання в значній мірі знаходиться у руках самого суб'єкта навчання. Для цього він має відповідним чином навчитися організовувати свою поведінку, особливо акцентуючись на розвитку здатності до професійного самозбереження. Це передбачає застосування комплексу заходів, які майбутній фахівець має реалізовувати та здійснювати по відношенню до себе. Збереження цілісності професійної підготовки особистості, її професійного здоров'я – головний результат успішності професійного самозбереження і самовдосконалення особистості.

Слід наголосити, що професійна діяльність може здійснювати негативний вплив на особистість, зокрема, це може проявлятися у вигляді травмуючого впливу на психіку (монотонна праця), постійна висока відповідальність, можливість аварії, психічної напруженості праці тощо.

У процесі професійного становлення особистість стикається з багатьма проблемами. Це і труднощі адаптації, і складнощі у перенесенні теоретичних знань на практичну діяльність, і встановлення та підтримання контактів з колегами та керівництвом, і неузгодженість ідеального й реального образу професії в особистості, і професійні (професійно-вікові) кризи тощо. Тому, залежно від особистісних особливостей, напруженості і сили впливу зовнішніх обставин на особистість, може відбуватися як процес становлення майстерності професіонала, так і розвиток професійних дезадаптації у нього (Дубасенюк, 1996; Копець, 2008).

З точки зору психологів варто розглядати наступні поняття під кутом зору досліджуваного предмету:

а) деградація (від лат. gradus – ступінь) – зміна в бік погіршення, втрата раніше надбаних професійних властивостей;

б) деформація (від лат. deformatio – зміна форми) – зміна в результаті впливу зовнішніх і внутрішніх факторів;

в) деструкція (від лат. destructio) – порушення, руйнування сформованої структури.

Отже, вплив зовнішнього середовища – це, передусім, процес професійної діяльності, в широкому сенсі слова, а всі супутні цій діяльності явища, предмети, спілкування тощо – у вузькому; тому, на наше переконання, доцільнішим буде використання терміну «професійна деформація», оскільки, безперечно, йдеться про редукації властивостей суб'єкта праці як системної різнорівневої організації психіки. Причини негативних наслідків професійної діяльності є можливі на етапі професійного становлення, в процесі професійного розвитку зумовлюючи появу різних професійних деформацій. Часто вказуються – економічні, політичні, правові, соціальні, психологічні, педагогічні тощо. Причинами виникнення професійної деформації фахівця можуть стати невпевненість у власних силах і знаннях (компенсація, функціональний захист, звернення до неадекватних захисних механізмів), регулярні перенавантаження фізичні та психічні, гіпервідповідальність (Овчарук, (Ред.), 2004; Копець, 2008).

Вчені розрізняють такі професійні деформації, як:

1. загально-професійні (типові для працівників даної професії);
2. предметні (що виникають у процесі спеціалізації);
3. індивідуальні (обумовлені надмірним розвитком якостей, акцентуацій);

4. професійно-типологічні (як результат накладення індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності) (Лозовецька, 2005; Ничкало, (Ред.), 2002).

Загальнопрофесійні деформації характеризують подібні зміни особистості у всіх педагогів. Наявність цих деформацій робить учителів, які викладають різні предмети, працюють у різних навчальних закладах, проповідують різні педагогічні погляди, мають різний темперамент і характер, схожими один на одного. Ці інваріантні особливості обумовлені специфікою середовища, в якому існує особистість учителя-професіонала. Тут відбулося зближення суб'єкта діяльності із засобами цієї діяльності. Крім того, педагогічна діяльність має свій, особливий об'єкт впливу, який, на відміну від більшості професій, володіє істотною активністю. У ході взаємодії з суб'єктом учитель, використовуючи свою особистість як інструмент впливу на нього, вдається до більш простих і дієвих прийомів, в сукупності відомих як авторитарний стиль керівництва. У результаті в нього з'являються такі утворення, як: повчальність, зайва самовпевненість, догматичність поглядів, відсутність гнучкості; є безапеляційні педагоги, з консервативністю, закритістю у спілкуванні, які, як правило, переходять у риси характеру і знаходять своє відображення в пізнавальних процесах. Реалізуючи свої рольові позиції, передаючи зразки готового досвіду учням, вчителі іноді не тільки не сприяють розвитку дитини, але й самі стають несприйнятливими до інновацій, зокрема, такі (Дубасенюк, 1996; Коpecь, 2008):

«Просвітитель» – схильність до мудрування, проявляється як моралізаторство або безплідного споглядання.

«Предметник» – професійна деформація проявляється у спробах внести елемент «науковості» в будь-які, навіть ситуації;

«Комунікатор» – зайва товарицькість і балакучість

«Організатор» – надлишкова активність, схильність втручатися в чуже життя.

Індивідуальні деформації визначаються змінами, що відбуваються зі структурами особистості і зовні не пов'язані з процесом професійної діяльності. При чому особистісний розвиток здійснюється не тільки під впливом професійних дій, прийомів, операцій, які виконує працівник, але, перш за все, обумовлений його особистісною спрямованістю. Особливості професійної деформації визначається здібностями та задатками людини (Овчарук, (Ред.), 2004; Коpecь, 2008).

Отже, використовуючи умовну позицію «професіонал - людина», можна стверджувати, що: частина особистості, відповідальна за виконання професійних обов'язків як носій необхідних для цього знань, етичних установок і принципів, що максимально виявляється у професійній діяльності. «Я як людина»; - більш центральна частина особистості включає в себе деякі повсякденні уявлення про життя і про себе. Виходячи з цього, професійну деформацію можна розглядати як негативний вплив професії на психологічні та фізіологічні характеристики людини, що утрудняють його поведінку в повсякденному, «непрофесійному» житті.

Аналіз дослідницької літератури з проблеми професійної деформації особистості засвідчив, що основним напрямом робіт з цієї проблеми є вивчення взаємозв'язку між суб'єктами та індивідуальними характеристиками людей-професіоналів. Ефекти цього взаємозв'язку в основному відображають психофізіологічний аспект існування індивідуальності фахівців, який проявляється у професійних захворюваннях, переважно соматичного характеру. Паралельно проводиться вивчення чисто психологічних особливостей розвитку пізнавальних процесів індивіда у праці, при цьому дослідження проблеми здійснюється при розгляді конкретних проявів щодо деяких окремих професій та спеціальностей (Коpecь, 2008).

Професійне виснаження та професійні деструкції є суттєвою проблемою для професійного розвитку майбутнього фахівця. Професійна деформація особистісних особливостей також може виникнути внаслідок надмірного розвитку однієї риси, необхідної для успішного виконання професійних обов'язків, що розповсюдила свій вплив на непрофесійну сферу життя суб'єкта. Наприклад, слідчий у своїй роботі стикається з обманом, підступом і лицемірством, тому в нього може виробитися підвищена критичність і зайва пильність. Подальший розвиток цих рис може призвести до зростання надмірної підозрливості, коли слідчий в кожній людині бачить злочинця, причому ця риса проявляється не тільки в професійній діяльності, але й поширюється на сімейні та побутові відносини.

Іншим проявом негативного впливу професії на особистість є феномен психічного вигорання. На відміну від професійної деформації, психічне вигорання можна віднести, в більшій мірі до випадку повного регресу професійного розвитку, оскільки воно зачіпає особистість в цілому, руйнуючи її і роблячи негативний вплив на ефективність трудової діяльності. 1. Психічне вигорання являє собою синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і редукацію професійних досягнень. Під емоційним виснаженням розуміється почуття емоційної спустошеності й втоми, викликане власною роботою. Деперсоналізація припускає цинічне ставлення до праці та об'єкта своєї праці. Зокрема, в соціальній сфері деперсоналізація припускає бездушне, негуманне ставлення до клієнтів, що приходять для лікування, консультації, здобуття освіти та інших соціальних послуг. Нарешті,

редукція професійних досягнень являє собою виникнення у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення невдач у ній;

2. Феномен психічного вигорання є професійним, він відображає специфіку соціальної професійної сфери, тобто пов'язаний з роботою, з людьми та наданням їм допомоги;

3. Психічне вигорання чинить негативний вплив на всі сторони особистості та її поведінку, знижуючи, в кінцевому підсумку, ефективність професійної діяльності і задоволеність працею (Копець, 2008);

4. Даний феномен є незворотнім, виникнувши в людини, він продовжує розвиватися, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес. Дослідження показують, що короточасний відхід від праці тимчасово знімає дію цього феномена, проте після відновлення професійних обов'язків він повністю відновлюється.

Однією з причин професійного вигорання є напружені відносини між клієнтами і працівниками. Психологічна небезпека таких взаємин полягає в тому, що професіонали мають справу з людськими проблемами, що несуть в собі негативний емоційний заряд, який важким тягарем лягає і на їхні плечі.

В якості ще однієї причини вигорання можна назвати високий рівень домагань у працівників соціальної сфери. Коли високо мотивовані фахівці терплять невдачі в досягненні своїх цілей і відчувають, що не здатні внести вагомий вклад, вони відчувають вигорання (Копець, 2008).

Результатом впливу вигорання може стати зміна місця роботи і пошук нових варіантів діяльності. У цьому зв'язку важливо допомогти людині в пошуку необхідної інформації, виробленню навичок її грамотного аналізу, психологічної готовності пошуку нової роботи з урахуванням свого минулого професійного досвіду.

Отже, проявом негативного впливу професії на особистість є поява найрізноманітніших професійних деформацій або специфічних станів, таких, наприклад, як феномен психічного вигорання. Під професійною деформацією розуміють всяку зміну, викликану професією, що настає в організмі і набуває стійкого характеру. З цієї точки зору деформація поширюється на всі сторони фізичної та психічної організації людини, які змінюються під впливом професії. Традиційно розуміння професійної деформації пов'язане з негативним впливом професії на психологічні характеристики людини, що ускладнює її поведінку в повсякденному житті і, в кінцевому підсумку, здатне знизити ефективність праці.

**Висновки.** Таким чином, аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку: механізм виникнення професійної деформації має досить складну динаміку і пов'язаний із закріпленням негативних змін у професійній діяльності та в повсякденній поведінці й спілкуванні. Спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника. Настає стійке спотворення конфігурації особистісного профілю працівника, що і є деформацією. Професійні деформації порушують цілісність особистості; знижують її адаптивність, стійкість; негативно позначаються на професійному здоров'ї та продуктивності праці. Все це слід урахувувати у роботі зі студентською молоддю, аби запобігти психічному вигоранню у професійній діяльності.

#### Список використаних джерел

- Дубасенюк, О. А. (1996). *Теоретичні і методичні основи виховної діяльності педагога*. (Дис. д-ра пед. наук). Київ.
- Копець, Л. В. (2008). *Психологія особистості*: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 2-ге вид. Київ: ВД «Києво-Могилянська академія».
- Лозовецька, В. Т. (2005). Практичні аспекти професійного становлення сучасного фахівця виробництва. В кн. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. праць (с. 369-374). Київ; Вінниця.
- Ничкало, Н. Г. (Ред.). (2002). *Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика*: монографія. Хмельницький: ТУП.
- Овчарук, О. В. (Ред.). (2004). *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*: Бібліотека з освітньої політики: кол. монографія. Київ: К.І.С.

#### Referensec

- Dubaseniuk, O. A. (1996). *Teoretychni i metodychni osnovy vykhovnoi diialnosti pedahoha [Theoretical and methodological foundations of the teacher's educational activity]*. (D diss.). Kyiv [in Ukrainian].
- Kopets, L. V. (2008). *Psykhologhiia osobystosti [Personality psychology]: navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. Kyiv: VD «Kyievo-Mohylianska akademiia»* [in Ukrainian].
- Lozovetska, V. T. (2005). *Praktychni aspekty profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia vyrobnytstva [Practical aspects of the professional development of a modern production specialist]*. In *Suchasni informatsiini tekhnologii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy [Modern information technologies and innovative teaching methods in the training of specialists: methodology, theory, experience, problems]*: zb. nauk. prats (pp. 369-374). Kyiv; Vinnytsia [in Ukrainian].

- Nychkalo, N. H. (Ed.). (2002). *Derzhavni standarty profesii noi osvity: teoriia i metodyka [State standards of professional education: theory and methodology]*: monohrafiia. Khmelnytskyi: TUP [in Ukrainian].
- Ovcharuk, O. V. (Ed.). (2004). *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektyvy: Biblioteka z osvithoi polityky [Competency approach in modern education: world experience and Ukrainian perspectives: Library of educational policy]*: kol. monohrafiia. Kyiv: K.I.S. [in Ukrainian].

**PAVLOV J.**

Ukrainian State University named after Mykhailo Drahomanov, m. Kyiv

#### **PREVENTION OF PROFESSIONAL DEFORMATIONS OF THE PERSONALITY IN WORK WITH STUDENT YOUTH**

A manifestation of the negative influence of the profession on the individual is the appearance of various professional deformations or specific conditions, such as, for example, the phenomenon of mental burnout. Professional deformation means any change caused by the profession that occurs in the body and acquires a permanent character. From this point of view, deformation extends to all aspects of a person's physical and mental organization, which change under the influence of the profession. Traditionally, the understanding of professional deformation is associated with the negative impact of the profession on the psychological characteristics of a person, which complicates his behavior in everyday life and, ultimately, can reduce work efficiency.

Thus, analyzing the above, we can come to the conclusion: the mechanism of the occurrence of professional deformation has quite complex dynamics and is associated with the consolidation of negative changes in professional activity and in everyday behavior and communication. First, temporary negative mental states appear, then positive qualities begin to disappear. Later, in the place of positive properties, negative mental qualities appear, which change the employee's personal profile. There is a permanent distortion of the configuration of the employee's personal profile, which is a deformation. Professional deformations violate the integrity of the individual; reduce its adaptability, stability; negatively affect professional health and work productivity. All this should be taken into account when working with student youth in order to prevent mental burnout in professional activities.

**Key words:** professional factors, professional adaptation, employee, deformation, mental state

Стаття надійшла до редакції 17.04.2023 р.

УДК 37.091.39:613.86-053.2

DOI [HTTPS://DOI.ORG/10.33989/2075-146X.2023.31.283400](https://doi.org/10.33989/2075-146X.2023.31.283400)

**АНЖЕЛА ПАСІЧНИЧЕНКО**

ORCID: 0000-0002-5500-0070

**НАТАЛІЯ КОВАЛЕВСЬКА**

ORCID: 0000-0003-1149-4109

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

#### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ДОШКІЛЬНИКА**

Стаття містить обґрунтування актуальності проблеми збереження психологічного здоров'я. Проаналізовано підходи до визначення дефініцій «психічне здоров'я» та «психологічне здоров'я», зазначено відмінності у їх трактуваннях. Визначено, що вагомими чинниками, які впливають на психологічне здоров'я дитини є психологічні (індивідуально-психологічні особливості дитини) та соціальні (сім'я, ровесники, педагоги, ЗМІ). У статті визначено основні психолого-педагогічні умови збереження психологічного здоров'я дитини. Наголошено на важливості врахування індивідуальних, вікових особливостей дітей, створення сприятливого психологічного клімату у сім'ї, підвищення рівня психологічної просвіти дорослих. Вказано на необхідність використання різноманітних технологій з метою формування у дітей необхідних умінь та навичок підтримки і збереження психологічного здоров'я.

**Ключові слова:** психологічне здоров'я, психічне здоров'я, дитина дошкільного віку, психолого-педагогічні умови

**Постановка проблеми.** Стрес, страх, підвищена тривожність, невпевненість, розгубленість, емоційна нестабільність, глибокі емоційні переживання супроводжують багатьох із нас сьогодні. Всі ці