

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра психології розвитку

На правах рукопису

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**«ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ
МОЛОДІ»**

Виконала:

Студентка 4-го курсу, групи ПС-41

денної форми навчання

спеціальності 053 Психологія

Бігун Христина Тарасівна

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, професор кафедри психології розвитку

Климишин О.І.

Рецензент:

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри соціальної психології **Сметаняк В.І.**

Івано-Франківськ – 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Бігун Х.Т. Особливості професійного самовизначення сучасної молоді.

Кваліфікаційна робота на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 053 «Психологія». Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. Івано-Франківськ, 2025. 85 с.

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню теоретичних основ та емпіричному дослідженню проблеми професійного самовизначення сучасної молоді. У першому розділі роботи проводиться аналіз поняття «професійного самовизначення» в психологічній літературі, розглядаються стан дослідження цієї проблеми у вітчизняній та зарубіжній психології, а також детермінанти, які впливають на професійне самовизначення молоді. Другий розділ містить результати емпіричного дослідження, яке вивчає особливості професійного самовизначення сучасної молоді за допомогою комплексу психодіагностичних методик. Описано організацію дослідження, аналіз отриманих результатів серед учнів 11-х класів та студентів 1 курсу, а також психологічні рекомендації оптимізації процесу професійного самовизначення.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел та додатків.

Робота допоможе зрозуміти і вивчити проблему професійного самовизначення сучасної молоді в умовах стрімких технологічних змін та економічних трансформацій, а також розробити ефективні підходи до психологічного супроводу професійного вибору.

Ключові поняття: *самовизначення, професійне самовизначення, молодь, професійна спрямованість, кар'єрний розвиток, психологічний супровід.*

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ	8
1.1. Поняття професійного самовизначення у психологічних дослідженнях	8
1.2. Сучасний стан вивчення проблеми професійного самовизначення сучасної молоді у психології	14
1.3. Детермінанти професійного самовизначення сучасної молоді	25
Висновки до першого розділу	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ.	34
2.1. Опис процедури організації та проведення емпіричного дослідження	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	41
2.3. Психологічні рекомендації оптимізації процесу професійного самовизначення сучасної молоді	50
Висновки до другого розділу	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі вибір професійного шляху є ключовим фактором, який визначає не лише особисте задоволення та щастя людини, але й її роль у суспільстві. Професійне самовизначення - це складний процес пошуку такої сфери діяльності, яка найкраще відповідатиме особистим прагненням, талантам та життєвим цілям молодшої людини, особливо в період закінчення школи. Цей вибір формує не тільки професійну траєкторію, але й визначає спосіб життя, коло спілкування, можливості для саморозвитку та особистісного зростання. Дослідження показують, що люди, які знайшли своє професійне покликання, демонструють вищий рівень задоволеності життям та досягають кращих результатів у своїй діяльності.

Сьогодні, в епоху стрімких технологічних змін та економічних трансформацій, процес вибору професії став одночасно і викликом, і широким полем можливостей. Сучасне суспільство пропонує безпрецедентну свободу у виборі професійного шляху, що дозволяє кожному знайти своє унікальне місце у світі праці. Цифрова революція створила принципово нові професії та трансформувала традиційні спеціальності, розширюючи спектр можливостей для професійної самореалізації.

Ключовими етапами професійного самовизначення є детальний самоаналіз особистості, вивчення власних талантів, інтересів та природних нахилів. Цей процес самопізнання допомагає людині краще зрозуміти свої справжні професійні прагнення та визначити напрямок майбутнього розвитку. Паралельно важливо проводити ґрунтовне дослідження сучасного ринку праці, аналізувати перспективні професії, можливості кар'єрного зростання та рівень оплати праці в різних галузях. Сучасні методи профорієнтації включають психологічне тестування, професійні проби, стажування та консультації з фахівцями галузі, що дозволяє зробити більш усвідомлений та обґрунтований вибір.

Успішне професійне самовизначення створює міцний фундамент для подальшої професійної самореалізації, особливо коли вибір здійснюється усвідомлено, з урахуванням як особистих преференцій, так і актуальних потреб ринку праці. Головна мета цього процесу полягає у знаходженні глибокого особистісного сенсу в обраній професійній діяльності. Це має величезне значення не тільки для окремої особистості, але й для прогресивного розвитку всього суспільства. В умовах динамічного ринку праці професійне самовизначення стає неперервним процесом, який може включати кілька етапів професійного становлення та перекваліфікації протягом життя.

У сучасних умовах профорієнтаційна робота значно розширила свої межі, виходячи далеко за рамки традиційної шкільної підготовки. Професійне самовизначення стало безперервним процесом, який може тривати протягом усього активного трудового життя людини. Система профорієнтації охоплює різні вікові групи та використовує інноваційні методи роботи, включаючи цифрові інструменти професійної діагностики, онлайн-платформи для професійного навчання та розвитку кар'єри. Особлива увага приділяється розвитку універсальних компетенцій, які дозволяють успішно адаптуватися до змін на ринку праці: критичне мислення, емоційний інтелект, здатність до самонавчання, цифрова грамотність. Успішність профорієнтаційної роботи визначається її здатністю допомогти кожній людині знайти своє місце у професійному світі та реалізувати свій потенціал на користь суспільства, створюючи основу для сталого професійного розвитку та особистісного зростання.

Об'єкт дослідження – особистість сучасної молоді.

Предмет дослідження – особливості професійного самовизначення сучасної молоді.

Мета дослідження – реалізувати теоретичне та емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення сучасної молоді.

Завдання дослідження:

1. Розкрити психологічний зміст поняття професійне самовизначення особистості.
2. Вивчити стан дослідження проблеми професійного самовизначення молоді.
3. Означити детермінанти професійного самовизначення сучасної молоді.
4. Здійснити емпіричне дослідження особливостей професійного самовизначення сучасної молоді.
5. Сформулювати психологічні рекомендації оптимізації процесу професійного самовизначення сучасної молоді.

Методи дослідження:

- *теоретичні методи:* аналіз і синтез; порівняння, конкретизація, систематизація; узагальнення.
- *емпіричні методи:* тест Дж. Голланда "Визначення професійного типу особистості" для визначення професійних схильностей та уподобань; методика діагностики професійної спрямованості особистості (за Б. Бассом) для вивчення спрямованості особистості у професійній сфері; методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді "СКРУМ" (О. Ігнатович) для визначення рівня готовності до професійного самовизначення.
- *статистичні методи :* відсотковий аналіз.

Емпірична база дослідження: емпіричне дослідження проводилось на базі Ліцею №23 імені Романа Гурика Івано-Франківської міської ради серед учнів 11-А та 11-Б класів, а також студентів 1 курсу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Загальна вибірка склала 54 особи віком від 16 до 18 років.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були представлені на звітній науковій конференції (квітень 2025). Опубліковано тези

«Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників» в збірнику «Студентські наукові студії: психологія, філософія» (2024).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загального висновку, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 85 сторінок, основний зміст викладено на 59 сторінках. Робота містить 4 таблиці, 4 рисунки та 4 додатки. Список використаних джерел складається з 54 праць.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

1.1. Поняття професійного самовизначення у психологічних дослідженнях

Професійне самовизначення — це складний динамічний процес формування особистістю свого ставлення до професійної сфери діяльності та спосіб її самореалізації через узгодження внутрішньоособистісних та соціально-професійних потреб. Цей процес інтегрує психологічні механізми та практичні дії особистості щодо вибору професії, побудови кар'єрного шляху та професійного розвитку протягом усього життя.

Феномен професійного самовизначення можна інтерпретувати через декілька призм. З одного боку, це послідовність викликів, які суспільство формує перед людиною і які вона повинна послідовно долати протягом певних життєвих етапів. З іншого боку, це ланцюг послідовних рішень, через які особистість знаходить рівновагу між власними схильностями та соціальними запитами. Також цей феномен трактується як формування особистісного життєвого стилю, невід'ємною складовою якого виступає трудова діяльність [2].

Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні себе як активного учасника конкретної професійної сфери, що включає: оцінювання власних психологічних характеристик у співвідношенні з вимогами обраної професії; розуміння власної позиції в соціальних взаєминах та відповідальності за реалізацію професійних обов'язків; здатність до саморегуляції поведінки для досягнення професійних цілей.

Важливим елементом структури професійного самовизначення виступає сформований професійний план — обґрунтована візія майбутньої трудової сфери, шляхів професійного становлення та перспектив кар'єрного зростання. Такий план є складовою ширшого життєвого проєкту — уявлення особистості про бажаний спосіб життя в соціальному, професійному та сімейному аспектах [2].

Протягом останнього десятиліття в Україні значно зросла зацікавленість дослідженням процесу самовизначення особистості, зокрема в контексті професійної орієнтації майбутніх спеціалістів. Цей феномен розглядається як визначальний етап життєвого шляху людини, оскільки він безпосередньо впливає на подальший професійний, соціальний та економічний статус і сприяє реалізації індивідуальних матеріальних потреб та особистісного потенціалу.

Професійний вибір становить фундаментальний момент у житті кожної молодої особи і формує її подальший розвиток як індивідуальності. Цей вибір має колосальний вплив на майбутнє, визначаючи освітню траєкторію, кар'єрне зростання та позицію в житті й соціумі. Професійне самовизначення на етапі раннього юнацтва є надзвичайно актуальною проблематикою для педагогічної та вікової психології, яка спрямовує діяльність освітніх закладів на сприяння ефективному опануванню учнями обраної спеціальності.

Вирішення цих питань істотно залежить від формування в учнів усвідомленого ставлення до власного майбутнього, їхніх прагнень і шляхів самореалізації, а також здатності встановлювати цілі та ухвалювати виважені рішення. Відтак, питання професійного самовизначення в період раннього юнацтва є своєчасним і потребує ґрунтовного вивчення для розробки інноваційних підходів до його оптимізації [9].

Професійне самовизначення як педагогічний феномен почало інтенсивно привертати наукову увагу ще в ХХ столітті. Завдяки фундаментальним теоретичним і емпіричним дослідженням відомих науковців вдалося досягнути всю комплексність і багатоаспектність цього явища. Ретроспективний аналіз природи самовизначення та професійного розвитку відкриває широкі перспективи для вивчення різноманітних аспектів професійного становлення та самореалізації особистості.

Формування концепції професійного самовизначення має глибоке історичне коріння в еволюції професійної орієнтації людства. Аналізуючи наукові джерела, можна встановити, що перші спеціалізовані лабораторії з професійної орієнтації з'явилися на початку ХХ століття у Франції та

Сполучених Штатах Америки. Зокрема, такі установи були засновані в Страсбурзі в 1903 році та в Бостоні в 1908 році, де вони активно розгорнули свою діяльність. Стрімкий розвиток промисловості, масова міграція населення із сільської місцевості до міст, проблеми працевлаштування та прагнення роботодавців знайти найбільш кваліфіковані кадри стали каталізаторами цих наукових досліджень. Ці соціально-економічні чинники того часу трансформували світогляд і психологію суспільства.

Головною передумовою виникнення професійної орієнтації, а згодом і концепції професійного самовизначення, стало розширення свободи вибору для все більшої кількості людей. Раніше така можливість або була повністю недоступною, або надавалася лише обмеженим соціальним групам, які прагнули відійти від традиційних патріархальних норм [40].

В умовах сучасного світу з його стрімкими змінами процес професійного самовизначення учнівської молоді зазнає впливу різноманітних викликів та можливостей. Стрімкий розвиток технологічних інновацій та виникнення нових спеціальностей ускладнюють вибір майбутньої кар'єри, вимагаючи від молодих людей підвищеної гнучкості та здатності адаптуватися. Водночас, розширення доступу до інформаційних джерел та освітніх можливостей створює сприятливі умови для особистісного розвитку та професійної самореалізації.

Досліджуючи феномен готовності старшокласників до професійного вибору, В. Мачуський характеризує його як комплексне особистісне утворення, що поєднує стійке бажання займатися певною професійною діяльністю, володіння необхідними знаннями й уміннями та сукупність індивідуальних психофізіологічних особливостей, які забезпечують успішність у майбутній професії. Структура готовності до професійного самовизначення, за його концепцією, включає когнітивний, мотиваційний, практично-оперантний, психологічний, креативний та самооцінковий компоненти [21].

У трактуванні О. Тополь, професійне самовизначення представлено як інтегроване особистісне утворення, що охоплює спрямованість на конкретну професійну діяльність (включаючи мотиви, інтереси, потреби), професійну

самосвідомість (із здатністю до саморегуляції, саморозвитку й самоосвіти), професійно-оперантну складову (специфічні знання, уміння, навички), а також комплекс індивідуально-типологічних характеристик та професійно важливих якостей, необхідних для ефективного виконання обраної професійної діяльності [36].

Баліка М. трактує професійне самовизначення як комплексний процес, що включає свідомий вибір професійної сфери, розробку індивідуальної стратегії розвитку та систематичну роботу над собою. Цей процес мотивується прагненням до самоактуалізації, тобто повноцінного розкриття та розвитку власного потенціалу [1].

Чечко І.І. розглядає професійне самовизначення як динамічний процес, результатом якого є усвідомлення людиною себе як суб'єкта професійної діяльності [41].

Варто підкреслити, що професійне самовизначення не є одноразовим актом, а становить тривалий життєвий процес. Трансформація технологій, поява інноваційних професій та особистісні зміни можуть викликати необхідність перегляду кар'єрних планів та додаткового професійного навчання. Тому критичною характеристикою сучасного фахівця стає прагнення до безперервного саморозвитку та вдосконалення професійної майстерності.

Показником схильності учня до певної професійної діяльності виступають його інтереси. У них відображається пізнавальна потреба та спрямованість майбутнього спеціаліста на опанування професією, що супроводжується позитивним емоційним станом. Тому своєчасне виявлення таких інтересів сприяє професійному самовизначенню учня, допомагаючи зробити усвідомлений професійний вибір [37].

Професійне самовизначення молодій людині значною мірою залежить від взаємодії з найближчим соціальним оточенням. Особистість, яка не змогла реалізувати свій потенціал, часто виявляється неспроможною адаптуватися до сучасних соціально-економічних вимог. Натомість, здатність оперативно реагувати на зміни, аналізувати ситуацію та своєчасно коригувати свою

професійну діяльність стає ключовою передумовою успішної кар'єри та самореалізації в сучасних умовах ринку праці. З огляду на постійне зростання конкурентної боротьби на ринку праці, процес самовизначення набуває критичного значення, оскільки вимагає постійної адаптації ціннісних орієнтацій і формування власного ідеального образу професіонала [9].

Федоренко Л., аналізуючи наукові джерела, відзначає різноманітність підходів психологів до розуміння поняття «професійне самовизначення» та виокремлює три основні підходи: контекст життєвого самовизначення особистості (згідно з поглядами В. Франкла, здатність до професійного самовизначення передбачає вихід за межі особистих інтересів і пошук ширшого сенсу в професійній сфері); контекст вікових закономірностей психічного розвитку (цей підхід розглядає професійний вибір підлітків та юнаків крізь призму вікових психологічних особливостей); контекст формування суб'єкта професійної діяльності та самосвідомості (цей напрям досліджень зосереджується на тому, як особистість усвідомлює себе у професійному середовищі та як цей процес впливає на її розвиток) [38].

Аналізуючи різноманітні підходи до розуміння професійного самовизначення як науково-педагогічного феномену, можна дійти висновку, що цей процес для майбутнього фахівця охоплює не лише вибір професії, але й подальшу її реалізацію. Ключовим елементом цього процесу виступає психологічна готовність та здатність до адаптації в професійному середовищі. Це передбачає не тільки вирішення проблем, пов'язаних з професійною діяльністю, але й розвиток навичок самостійного прийняття рішень через психологічну підготовку.

Психологи виділяють об'єктивні та суб'єктивні чинники впливу на вибір професії. До суб'єктивних належать: інтереси (як пізнавальні, так і професійні); схильність до певної професії; здібності, що охоплюють психологічні характеристики, необхідні для успішної діяльності; темперамент і характер. Об'єктивні чинники включають: рівень освіти; стан здоров'я; знання про світ

професій; обізнаність, досвід, емоційне ставлення та мотивація, які зазвичай формуються ще в шкільні роки, коли визначаються цілі для майбутньої кар'єри.

Психологічні чинники мають першорядне значення в процесі професійного самовизначення, оскільки вони формують підґрунтя для усвідомлення власного місця у сфері праці та розвитку кар'єри. Усвідомлення цінності суспільно корисної праці, обізнаність щодо соціально-економічної ситуації в країні та розуміння необхідності загальної і професійної підготовки є важливими для реалізації потенціалу. Загальна орієнтація у світі професійної діяльності, визначення чіткої професійної мети, а також здатність узгоджувати її з особистими і сімейними цілями допомагають зосередитися на важливих аспектах кар'єрного розвитку [3].

Знання про обрані цілі та внутрішні перепони, що можуть ускладнювати їх досягнення, дозволяють ефективніше планувати свої кроки та долати потенційні труднощі. Усі ці чинники в комплексі забезпечують не лише успішне самовизначення, але й впевнене просування до особистісного і професійного зростання.

Процес професійного самовизначення охоплює весь період шкільного навчання дитини і включає кілька ключових етапів. На етапі початкового вибору професії учень формує загальне уявлення про різноманітні професії та оцінює власні здібності й інтереси, проте ці уявлення залишаються неповними і мінливими. Професійні інтереси на цьому етапі нестабільні та підпадають під вплив зовнішніх факторів і внутрішніх переживань, без глибокого розуміння вимог професії. На етапі формування професійних намірів учень починає визначати конкретні професійні цілі, орієнтуючись на свої інтереси та здібності, активно досліджуючи різні професійні напрями. Етап професійного навчання передбачає оволодіння обраною професією через теоретичну підготовку, практичні заняття та стажування, що формує комплекс професійних навичок для адаптації до умов роботи. Етап самореалізації включає втілення професійних амбіцій та оцінку виконання очікувань. Після завершення навчання особистість може досягти своїх професійних цілей, аналізуючи

відповідність між очікуваннями та реальними умовами праці, що може зумовити корекцію кар'єрних планів [4,8,18].

Кожен етап професійного самовизначення вимагає від підлітків та юнаків розвитку певних навичок самоаналізу та критичного мислення. Українські дослідники, зокрема О. Вітковська та І. Марченко, підкреслюють важливість створення сприятливого освітнього середовища, яке стимулює учнів до самопізнання та допомагає зіставляти власні можливості з вимогами різних професій. Саме тому актуальним завданням сучасної школи стає впровадження інноваційних методик профорієнтаційної роботи, які враховують індивідуально-психологічні особливості кожного учня [37].

Отже, професійне самовизначення представляє собою складний і багатоаспектний процес, який охоплює як усвідомлення особистих інтересів і здібностей, так і врахування соціально-економічних умов та можливостей. Воно включає вибір професії, адаптацію до професійного середовища і реалізацію потенціалу через розвиток ключових компетенцій та досягнення професійних цілей. Процес самовизначення характеризується постійним оновленням цілей та пристосуванням до змін у сфері праці. Ефективне самовизначення забезпечує не лише успішну кар'єру, але й особистісний розвиток і соціальну зрілість.

1.2. Сучасний стан вивчення проблеми професійного самовизначення сучасної молоді у психології

Осмислення власної професійної ідентичності, оцінка особистих схильностей та можливостей у професійній сфері, формування рішень щодо професійного шляху та його можливої трансформації, розробка кар'єрної стратегії та інші аспекти професійного становлення входять до концепції професійного самовизначення. Цей процес відіграє ключову роль у розвитку особистості, становленні професіонала та вдосконаленні фахових компетенцій на шляху до професійної майстерності [32].

Професійне самовизначення, згідно з визначенням у «Соціолого-педагогічному словнику», являє собою процес, під час якого особистість приймає рішення щодо майбутньої професійної діяльності. Цей процес включає усвідомлення себе як потенційного учасника конкретної професійної діяльності та передбачає оцінку власних психологічних характеристик у контексті вимог обраної професії [33]. Таким чином, це комплексний процес, що поєднує свідомий вибір особистістю своєї позиції, цілей та методів самореалізації в конкретному професійному контексті. Втім, багатогранність цього явища призводить до відсутності єдиного трактування в психолого-педагогічній науці.

Теоретичні засади професійного розвитку знайшли своє відображення як у міжнародних дослідженнях, так і у вітчизняній науковій думці. Існує різноманіття концептуальних моделей, які еволюціонували під впливом теорій особистості та гуманізації психології праці. Ці моделі формують основні напрями дослідження професійного самовизначення, включаючи диференційно-діагностичний підхід, теорію прийняття рішень, психодинамічний та типологічний напрями, теорію професійно-особистісного розвитку, соціально-когнітивну кар'єрну теорію та сучасну концепцію професійного самовизначення.

Особливої уваги заслуговує диференційно-діагностичний напрям, представлений працями Ф. Парсонса, Г. Мюнстенберга, Г. Богена та інших дослідників. Професор Гарвардського університету Ф. Парсонс розробив "трьохфакторну модель" (1908 р.), яка передбачає такі етапи успішної профорієнтації: необхідність глибокого саморозуміння, включаючи власні здібності, навички, інтереси та обмеження; розуміння вимог та умов успіху в різних професійних сферах; вміння співвіднести особисті характеристики з професійними вимогами. Ця модель базується на трьох ключових принципах: відповідність індивідуальних якостей конкретній професії, залежність професійного успіху від цієї відповідності, та важливість усвідомленого вибору професії на основі точної діагностики необхідних якостей [52].

Історичний розвиток психології як науки ознаменувався створенням спеціалізованих дослідницьких лабораторій, які впроваджували точні наукові методи для вивчення людської поведінки. Видатними представниками цього руху були Вундт, який заснував лабораторію в Німеччині, Гальтон - в Англії, та Холл - в Америці. Значний внесок зробила дослідницька група під керівництвом Ебінгауза, розробивши експериментальні методики для вивчення вищих психічних функцій. Паралельно розвивалось застосування кореляційного аналізу для дослідження індивідуально-психологічних характеристик. Особливого значення набули дослідження Г. Мюнстерберга в Гарвардському університеті, який експериментально обґрунтував необхідність специфічного набору професійно важливих якостей для успішної діяльності в різних професіях. Ці відкриття стали основою для формування психотехніки - напряму прикладної психології, який згодом трансформувався у психологію праці та дав початок профорієнтації як самостійній галузі досліджень [26].

Раціоналістичний підхід, або теорія рішень, представлений роботами Х. Томі, Г. Рівса, Ч. Риса, П. Циллера, Д. Тідемана, О'Хари та інших дослідників, розглядає професійний розвиток як процес прийняття рішень щодо професійного вибору. Цей напрям фокусується на систематичному вивченні професійного вибору через призму теорії прийняття рішень, де вибір професії розглядається як складна система професійних альтернатив. Д. Тідеман і О'Хара розробили концепцію, згідно з якою професійний шлях визначається послідовністю обраних професійних позицій. Вони виділили два ключові періоди: формування професійної позиції та її практична реалізація в соціальному контексті [16].

Представники типологічного напряму, такі як О. Ліпман, Ле Сенн, Дж. Холланд та Е. Шпрангер, розглядають процес професійного самовизначення через призму індивідуальних особливостей людини. На їхню думку, кожному типу особистості притаманні специфічні інтелектуальні здібності, характерологічні риси та темпераментальні особливості. Особливу увагу привертає теорія Дж. Холланда, який вважає, що ключем до професійного

самовизначення є усвідомлення людиною свого особистісного типу. Розглядаючи вибір професії як визначення життєвого шляху, він виділяє шість основних типів особистості, кожен з яких має відповідну професійну спрямованість. Холланд також розробив концепцію "особистісного коду", що враховує три найбільш виражені типологічні характеристики особистості.

Е. Шпрангер запропонував власну типологію, засновану на культурно зумовлених ціннісних орієнтаціях. Він описав шість основних типів особистості: "теоретичний" - орієнтований на пізнання, "економічний" - спрямований на практичну користь, "естетичний" - цінує красу, "соціальний" - орієнтований на допомогу іншим, "політичний" - прагне до влади, та "релігійний" - шукає духовні цінності.

Більш комплексний підхід пропонує теорія професійно-особистісного розвитку, розроблена Елі Гінзбергом, З. Шпрангером, Ш. Бюллер, У. Джейдом та суттєво розвинена Д. Сьюпером. Ця теорія базується на гуманістичному розумінні особистості та має практичну спрямованість. Її ключовими досягненнями є: визначення етапів професійного розвитку, впровадження концепції професійної зрілості, створення багатовимірної класифікації професій, розробка моделі розвитку професійної "Я-концепції" [54]. Е. Гінзберг підкреслює, що вибір професії - це тривалий процес, що складається з серії взаємопов'язаних рішень, кожне з яких впливає на подальші можливості вибору. При цьому вікові межі професійного самовизначення індивідуальні: деякі люди визначаються з професією ще в школі, інші - лише до 30 років, а дехто змінює професію протягом усього життя. Д. Сьюпер розвинув цю концепцію, представивши професійний вибір як частину загальної "Я-концепції" особистості та виділивши п'ять стадій професійної зрілості: пробудження (до 14 років), дослідження (15-25 років), консолідація (25-44 роки), збереження (45-64 роки) та спад (після 65 років). На його думку, успішний вибір професії повинен враховувати самосприйняття, здібності, цінності, інтереси та особистісні характеристики людини [45].

У психодинамічному підході, який представляють такі вчені як У. Мозер, Е. Бордін, Е. Роу та З. Фрейд, професійну діяльність розглядають як особливу форму сублимації та механізм задоволення несвідомих інстинктів. Цей напрям пояснює вибір професії як спосіб подолання конфлікту між внутрішніми потребами особистості та соціальними обмеженнями. Зокрема, З. Фрейд стверджував, що задоволення певних потреб у дитинстві згодом трансформується у професійні преференції (наприклад, словесна агресія може виявлятися у виборі професій диктора чи екскурсовода). Ця концепція допомагає зрозуміти, чому деякі люди несвідомо тяжіють до певних професій, навіть якщо не можуть раціонально пояснити свій вибір. Розвиваючи ідеї Фрейда, Е. Роу досліджувала зв'язок між професійним самовизначенням та задоволенням базових потреб, розробивши "глибинну" теорію, де стилі батьківського виховання визначають професійні схильності дитини. Вона виділила шість виховних стилів, які формують різні типи орієнтації інтересів (предметну/індивідуальну, захисну/незахисну, спрямовану на себе/на інших), кожному з яких відповідає певна група професій [53].

Соціально-когнітивна теорія кар'єри, розроблена С. Брауном, Л. Готье, Ф. Гусем, С. Ферне та Р. Лентом, базується на трьох ключових елементах успішного професійного самовизначення: самоефективності, очікуваних результатах та особистих цілях. Самоефективність розглядається як оцінка людиною власних професійних можливостей та здібностей. Цей компонент є особливо важливим, оскільки впливає на мотивацію та наполегливість у досягненні професійних цілей. Теорія передбачає, що індивіди обирають та краще виконують ту роботу, в якій впевнені у своїй компетентності. Очікування пов'язані з передбаченням наслідків конкретних дій. Вибір діяльності, докладені зусилля та наполегливість відображаються у досягнутих результатах. Особисті цілі поділяються на цілі вибору та цілі ефективності, які тісно взаємопов'язані з самоефективністю та прогнозуванням результатів [51].

Важливим аспектом у дослідженні професійного самовизначення є концепція "адаптивності до кар'єри", запропонована М. Савіцкасом. Вона

визначається як здатність гнучко адаптуватися до мінливих професійних вимог, використовуючи ресурси саморозвитку та самонавчання для вирішення завдань професійного зростання. В сучасному світі, де професійне середовище постійно змінюється, ця здатність стає все більш критичною для успішної кар'єри. Структура кар'єрної адаптивності включає чотири основні компоненти: планування професійного майбутнього; професійну зацікавленість та орієнтацію в вимогах; управління життєвою траєкторією відповідно до змін у професійному середовищі; впевненість у власній професійній відповідності та компетентності [48].

У контексті зарубіжних досліджень професійне самовизначення часто розглядається через призму поняття "ідентичність", розробленого американським психологом Е. Еріксоном. Згідно з його теорією, ідентичність - це відчуття цілісності, автентичності та приналежності до світу й соціуму [47]. Ця концепція має особливе значення для розуміння процесу професійного становлення, оскільки професійна ідентичність є важливою складовою загальної ідентичності особистості. Науковець підкреслював, що життєвий шлях людини - це послідовне вирішення завдань розвитку, серед яких ключовим є пошук власної ідентичності, що включає визначення своєї соціальної ролі та способу життя.

Теорія професійного самовизначення, розроблена відомим американським психологом Джоном Крумбольцем, пропонує інноваційний погляд на кар'єрний розвиток як на гнучкий, безперервний процес, що може змінюватися протягом усього життєвого шляху людини. Він систематизував чинники кар'єрного розвитку у три ключові групи: генетичні характеристики (включаючи стать, расову приналежність, стан здоров'я та природні здібності), неконтрольовані чинники середовища, а також чинники навчання та практичного досвіду, пов'язані з набуттям або відсутністю професійних навичок [50].

Значний прорив у розумінні професійного самовизначення здійснив канадський дослідник Чарльз Чен, який у 2017 році представив комплексну теорію, що спирається на фундаментальні положення теорії самовизначення

Едварда Десі та Річарда Райана. Ця теорія, підкріплена численними емпіричними дослідженнями, пропонує інноваційний погляд на професійний розвиток через призму задоволення трьох фундаментальних психологічних потреб. Перша потреба – у самодетермінації та автономності – відображає глибинне прагнення людини бути активним творцем власної професійної долі, самостійно визначати свої кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення. Друга потреба – у професійній компетентності – виявляється через бажання досягати значущих результатів у обраній сфері та постійно підвищувати рівень своєї майстерності. Третя потреба – у професійній приналежності та взаємозв'язку – відображає соціальну природу людини та її прагнення бути частиною професійної спільноти, розвивати значущі професійні відносини, засновані на взаємній повазі та підтримці [46].

Грунтовний аналіз концептуальних засад проблеми професійного самовизначення крізь призму зарубіжних теорій та наукових напрямів дозволяє простежити значущу еволюцію поглядів на цю проблематику. Спостерігається чітка траєкторія розвитку від механістичного розуміння відповідності людини професійним вимогам до більш глибокого та гуманістичного підходу, який підкреслює суб'єктність фахівця та важливість творчої взаємодії між особистістю та професією. Сучасні теорії наголошують на значущості процесів самовиявлення, самореалізації та безперервного професійного самовдосконалення, розглядаючи професійне самовизначення як динамічний процес, що триває протягом усього життя людини та сприяє її особистісному зростанню.

В контексті розвитку наукової думки в нашій державі, питання професійного самовизначення характеризується багатогранністю наукових поглядів та підходів. Втім, варто зазначити, що порівняно із зарубіжними дослідженнями, ця проблематика ще потребує глибшого концептуального осмислення в рамках теорії професійного розвитку особистості. При цьому існуючі вітчизняні дослідження демонструють змістовну співвіднесеність із

закордонними теоріями, охоплюючи питання загальних професійних вимог, вікових особливостей професійного становлення.

Дослідження наукової літератури демонструє, що теоретичне підґрунтя проблеми професійного самовизначення особистості заклали такі видатні науковці як Г. Балл, І. Бех, М. Боришевський, І. Зязюн, Г. Костюк, Н. Ничкало, П. Перепелиця, В. Рибалка, В. Семиченко, О. Скрипченко та інші. Сучасні міждисциплінарні дослідження фокусуються на вивченні взаємозв'язку між індивідуальними характеристиками людини та соціокультурним середовищем у процесі професійного розвитку.

Значний внесок у розуміння психологічних механізмів професійного самовизначення та його особливостей як вікового феномену зробили К. Варнавських, А. Войтко, В. Моляко, В. Моргун, О. Мороз, Д. Ніколенко, Р. Пасічняк, М. Піддячий, Н. Побірченко, В. Синявський, О. Туриніна, Б. Федоришин, В. Худін та інші. Питання управління процесом професійного самовизначення досліджували В. Мадзігон, В. Сидоренко, М. Тітма, М. Тименко, О. Мельник. Організаційні аспекти та методи активізації професійного самовизначення школярів вивчали О. Вітковська, А. Вихрущ, Д. Закатнов, Є. Павлютенков, Д. Тхоржевський, Б. Федоришин, М. Янцура. Дослідженням професійного самовизначення студентів, включаючи формування мотивації, професійних якостей, здібностей та професійної самосвідомості, займалися Ж. Вірна, О. Кисла, Г. Кожухар, І. Корнієнко, У. Мороховська, Г. Мошкова, А. Перепелиця, О. Щотка.

Починаючи з 30-х років ХХ століття, в українській науці сформувався профорієнтаційний підхід, представлений роботами А. Вихруща, Д. Закатнова, О. Капустіної, Є. Павлютенкова, В. Сидоренка, Д. Тхоржевського, Б. Федоришина, М. Янцури. Цей підхід розглядає професійне самовизначення як комплексний процес, що включає професійний вибір та реалізується через профорієнтаційну роботу. Особливу увагу приділено розвитку системи професійної орієнтації, що враховує індивідуальні особливості особистості та потреби ринку праці.

Д. Закатнов і О. Капустіна визначають професійне самовизначення як процес усвідомлення особистістю себе як професійного суб'єкта, що охоплює: 1) самооцінку особистісних якостей та їх відповідність професійним вимогам; 2) усвідомлення соціальної ролі та відповідальності; 3) саморегуляцію професійного розвитку [13].

Дослідники профорієнтаційного напрямку виділяють такі ключові чинники успішного професійного самовизначення: рівень інформованості, сформованість професійної мотивації, наявність професійних інтересів та спеціальних здібностей, практичний досвід, чіткість професійних намірів, адекватність рівня домагань та стан здоров'я. На основі цих досліджень можна визначити основні завдання професійного самовизначення: самоаналіз, вивчення світу професій, розвиток самосвідомості, волевих якостей, цілепокладання та самостійності у прийнятті рішень.

У контексті профорієнтаційного підходу виділяють три рівні факторів впливу на професійне самовизначення: макросередовищні (суспільно-економічні), регіональні (особливості економічного та демографічного розвитку регіону) та індивідуальні (психофізіологічні характеристики особистості).

Особливу увагу привертає концепція механізмів становлення особистості як суб'єкта професійного самовизначення, розроблена Г. Баллом, П. Перепелицею та В. Рибалкою. Вони наголошують на важливості формування активної профорієнтаційної позиції, через яку особистість, залучаючись до профінформаційної діяльності, трансформується у суб'єкта професійного самовизначення. Цей процес передбачає не лише пасивне сприйняття інформації про професії, але й активну участь особистості у формуванні власного професійного шляху.

Психологічна концепція професійного самовизначення, розроблена такими видатними науковцями як В. Моляко, В. Моргун, О. Мороз, В. Синявський та Б. Федоришин, представляє комплексне розуміння процесу професійного становлення особистості. Ця концепція охоплює як вікові, так і

індивідуальні аспекти розвитку професіоналізму, висвітлюючи при цьому складні та часом суперечливі тенденції цього процесу [17].

У сучасному українському психологічному дискурсі професійне самовизначення розглядається як динамічний процес розвитку суб'єкта професійної діяльності. Системогенетичний підхід до професійної діяльності зосереджується на вивченні механізмів формування професійної мотивації, важливих професійних якостей та здібностей. У цьому контексті активно досліджуються різноманітні аспекти професійного самовизначення студентів: О. Щотка вивчає готовність до професійно-управлінського самовизначення, Л. Долинська та О. Гриньова досліджують особливості подвійних спеціальностей.

Представники цілісного підходу, такі як А. Бондар, М. Дубінка, Д. Закатнов, О. Капустіна, О. Мельник, Б. Федоришин та М. Чобітько, розглядають професійне самовизначення як невід'ємну складову загального особистісного розвитку. Їхні дослідження підтверджують, що професійне самовизначення майбутнього педагога є безперервним процесом, який не обмежується часовими рамками і виступає основним механізмом професійного становлення. М. Чобітько підкреслює, що самовизначення педагога вимагає вибору освітньої парадигми, в межах якої відбувається професійна самореалізація через усвідомлення власної цілісності та інтеграцію у професійну культуру суспільства [42].

Професійний та особистісний інтерес виступає ключовим фактором, що спрямовує педагогічну діяльність. Він впливає на формування особистості вчителя та його прагнення до самовдосконалення в контексті особистісно-орієнтованого підходу. Усвідомлена професійна мета надає особистісного смислу педагогічній діяльності, який розуміється як індивідуальне сприйняття значущості професійних об'єктів. Основними компонентами цього процесу є особистісно-орієнтована педагогічна діяльність та позитивний професійний образ "Я" [42].

У сучасній українській науці дослідники визначають професійне самовизначення через кілька ключових аспектів: як самооцінку професійної

компетентності, як спрямованість особистості у взаємодії з покликанням, як об'єкт формування особистості в процесі професійної орієнтації. На основі аналізу наукових досліджень можна виділити основні характеристики професійного самовизначення: усвідомлення професійного "Я", ціннісні орієнтації, професійну спрямованість, врахування суспільних потреб, формування відношення до професії та професійне самовдосконалення [12].

Важливий внесок у розвиток теорії та практики професійного самовизначення здійснили представники особистісно-діяльнісного підходу, зокрема такі видатні науковці як Н. Гузій, І. Маноха, О. Мерзлякова та А. Нежута, які суттєво розширили розуміння цього важливого процесу та запропонували інноваційні підходи до його дослідження. Їхні праці стали фундаментальними для розуміння механізмів професійного становлення особистості в сучасних умовах.

Особливої уваги заслуговують дослідження Г. Радчук, яка представляє професійне самовизначення як визначальний чинник професійного становлення особистості. Науковець переконливо доводить, що це не просто окремих етап або момент у професійному розвитку, а безперервний динамічний процес пошуку професійного призначення, відкриття власної професійної ідентичності та прийняття виважених рішень у постійно еволюціонуючому професійному середовищі [30].

Грунтовний внесок у розуміння природи професійного самовизначення зробила О. Вітківська, пропонуючи розглядати його як комплексний, інтегративний процес реалізації основних життєвих цінностей та конкретизації різних аспектів самовизначення особистості. На її думку, це складний процес вибору молодою людиною вектору свого розвитку, способів реалізації особистісного потенціалу та створення оптимального середовища для досягнення життєвих цілей і професійних прагнень [6].

Сучасні дослідження демонструють, що професійне самовизначення виступає ключовим елементом у професійному розвитку особистості. Цей процес тісно пов'язаний із зарубіжною концепцією "професійної зрілості",

розробленою Д. Сьюпером, яка підкреслює пряму залежність професійного самовизначення від рівня особистісної зрілості та способів професійної самоідентифікації протягом життєвого шляху індивіда.

У контексті професійного самовизначення вітчизняні дослідники виділяють три ключові аспекти діяльності фахівця. По-перше, нормативний аспект охоплює суспільні та колективні вимоги до особистості, включаючи фізичну, інтелектуальну та моральну готовність до професійної діяльності. По-друге, реальний аспект відображає конкретний матеріальний або духовний внесок особистості в розвиток педагогічного колективу та суспільства. По-третє, психологічний аспект передбачає гармонізацію особистісних потреб з колективними вимогами, що проявляється у спрямованості на співпрацю.

Підсумовуючи, варто відзначити, що сучасні вітчизняні дослідження розглядають професійне самовизначення у тісному взаємозв'язку з особистісним, життєвим та соціальним самовизначенням, враховуючи вплив зовнішнього середовища та активну життєву позицію особистості. Сучасне розуміння професійного самовизначення характеризується як динамічний процес формування ставлення особистості до професійної діяльності та до себе як її суб'єкта. Це передбачає тривалий процес узгодження внутрішніх цілей, схильностей та здібностей особистості з можливостями їх реалізації в конкретних видах діяльності та соціально-професійними потребами суспільства.

1.3. Детермінанти професійного самовизначення сучасної молоді

Проблема професійного самовизначення набуває особливої актуальності для випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які стоять перед необхідністю безпосереднього визначення професійного майбутнього. Для цієї категорії молоді професійне самовизначення виступає ключовим елементом їхньої соціальної ситуації розвитку. У сучасному світі набуття професіоналізму є важливим аспектом розвитку особистості, а в контексті трансформації

освітньої галузі та змін характеру професійної діяльності, зумовлених суспільними перетвореннями, виникає потреба теоретичного дослідження сучасних підходів до детермінації професійного становлення молоді.

Особистість представляє собою цілісну єдність соціальних характеристик людини, яка формується та змінюється впродовж життя через активну взаємодію із соціальним оточенням. Самоцінність формує систему відносин із собою, передбачаючи повне прийняття себе без залежності від зовнішніх факторів, становлячи основу особистості. Самооцінка, натомість, має соціальне забарвлення і відображає те, як молода людина оцінює свої якості, можливості, здібності, стосунки з оточуючими та місце в соціальному середовищі. Формування самооцінки відбувається через діяльність і міжособистісну взаємодію: самоспостереження, аналіз вчинків, почуттів, мотивів, успіхів і невдач. Вона визначає самосвідомість молодої людини і трансформується протягом життєвого шляху [23].

Самосвідомість являє собою рефлексорну свідомість, здатність молодої людини усвідомлювати себе, свої потреби, інтереси, поведінку та буття загалом. Центральним елементом самосвідомості виступає образ "Я" – система уявлень і знань про власні особливості та якості. Психологи виділяють три основні складові самосвідомості: "Я-ідеальне" – внутрішні мотиви, прагнення, бажання, мрії, цілі щодо майбутнього, формує уявлення про бажане майбутнє і відображає рівень домагань особистості; "Я-минуле" – попередній життєвий досвід, що впливає на побудову майбутнього; "Я-реальне" – самонастанови, пов'язані з актуальним сприйняттям власних знань, умінь і здібностей. Різниця між "Я-реальним" та "Я-ідеальним" через призму "Я-минулого" становить важливе джерело розвитку, самовизначення загалом та професійного самовизначення зокрема, що розуміється як процес ідентифікації з певною професійною діяльністю, усвідомлення особистісних професійних цінностей, смислів і можливостей, який забезпечує вибір напрямку професійного становлення з урахуванням психологічних і соціальних факторів [11].

Аналіз структури професійного самовизначення можливий через розгляд емоційної, когнітивної та конативної сфер особистості, що формують відповідні складові професійного самовизначення – емоційну, когнітивну та поведінкову. Емоційний компонент охоплює домінуючі настрої, асоційовані з майбутньою професійною діяльністю, потреби, трудові мотиви, інтереси, ставлення до престижу професій та оцінку їх привабливості, ставлення до праці, задоволеність конкретною роботою в професії. Когнітивний компонент розкриває раціонально-логічний зміст процесу самовизначення, включаючи оцінку здібностей і особистісних якостей, життєві цілі, ціннісні орієнтації, рівень домагань, професійну спрямованість, рівень професійних знань, професійну самосвідомість, процес визначення професійних норм і цінностей, а також своєї позиції в них. Поведінковий компонент визначається професійними установками, диспозиціями, прагненням до професійної мобільності та безпосередніми актами вибору професії, що спостерігаються через конкретні дії, вчинки та результати. Цей компонент забезпечує активність у реалізації професійних цілей і виявляє взаємозв'язок між самовизначенням і самореалізацією [11].

Психологічні характеристики старшого шкільного віку створюють оптимальні умови для вибору майбутньої професії. Провідна діяльність цього періоду – навчально-професійна, а основне новоутворення – самовизначення, прагнення зайняти дорослу позицію, розуміння себе, свого місця та призначення в житті. Інтенсивно розвивається самосвідомість, починає формуватися професійна самосвідомість "Я-професійне". Головною особливістю юнацького віку стає перехід до дорослого життя та пов'язані з ним соціальне й професійне самовизначення, тому пошук детермінант цілеспрямованого професійного самовизначення учнів старшого шкільного віку становить важливу психолого-педагогічну проблему.

Базуючись на аналізі психологічних досліджень, можна стверджувати, що професійне самовизначення особистості можливе лише за наявності певних психологічних передумов. Визначено, що провідні конструкти самосвідомості,

такі як інтерес до певної професійної сфери (емоційний компонент структури особистості) та рівень домагань (когнітивний компонент структури особистості), є ключовими психологічними детермінантами професійного самовизначення в ранній юності [7].

Інтерес до професії представляє емоційно забарвлену систему відношень, позитивне ставлення до певного виду праці, прагнення до пізнання та діяльності в обраній галузі, бажання самореалізуватися в ній. Прагнення до глибокого вивчення предмету праці сприяє трансформації інтересу в схильність – бажання займатися певним видом діяльності, накопичуючи знання та вдосконалюючи навички. Інтерес до певного виду діяльності становить основний внутрішній ресурс вибору та часто відіграє вирішальну роль у виборі професійної діяльності. Наявність інтересу до діяльності породжує схильності, стимулює розвиток здібностей, що в підсумку зумовлює ефективність майбутньої професійної діяльності [19]. За твердженням З. Становських, наявність інтересу відповідає стадії профільного самовизначення, коли здійснюється первинний вибір відповідної професійної сфери [35].

Стійкий інтерес до професії проявляється через бажання детальніше пізнати предмет зацікавлення та має спиратися на інформаційну обізнаність щодо особливостей майбутньої професійної діяльності. Інтерес, який ґрунтується на знаннях і має позитивне емоційне забарвлення, виступає ключовим фактором професійного самовизначення. Він пов'язаний із задатками, здібностями, нахилами особистості, мотивами, оскільки спонукає до пізнавальної діяльності. Через інтерес реалізується "Хочу" як емоційний компонент свідомості, в ньому проявляється пізнавальна потреба та спрямованість на оволодіння професією. Тому своєчасне виявлення інтересів сприяє професійному самовизначенню молоді раннього юнацького віку.

Другою важливою психологічною детермінантою професійного самовизначення молоді виступає рівень домагань особистості – прагнення досягти цілей, які людина вважає досяжними. Рівень домагань тісно пов'язаний із самооцінкою та базується на ній. Важливо, щоб рівень домагань був дещо

вищий за самооцінку, створюючи можливості для особистісного зростання. Рівень домагань може бути адекватним (коли молода людина обирає цілі, які реально може досягти, що відповідають її здібностям і можливостям) або неадекватно завищеним чи заниженим. Завищений рівень домагань проявляється, коли молода людина ставить занадто складні, нереальні цілі, що часто спостерігається в цьому віці та може призвести до невдач і розчарувань. Занижений рівень домагань характеризується вибором надто простих завдань, хоча людина могла б досягти більш високих цілей [39].

О. Грабчак, визначаючи професійні домагання старшокласників як стійкі уявлення про потенційні досягнення в житті та місце в професійній діяльності, виділяє такі рівні домагань: адекватні професійні домагання, завищений рівень професійних домагань, занижений рівень професійних домагань [10].

Аналізуючи наукові доробки сучасних дослідників, зокрема О. Радзімовської, В. Ягупова та інших, можна виокремити основні внутрішні та зовнішні чинники особистісно-професійного становлення студентської молоді. Процес детермінації може відбуватися як цілеспрямовано, так і спонтанно. До зовнішніх чинників належать: суспільство та соціальне оточення, що визначає особливості соціалізації особистості; професійна діяльність та особистісна позиція викладача вищого навчального закладу; вплив соціального мікросередовища; соціалізуючий потенціал співпраці; колективна взаємодія учасників освітнього процесу. Внутрішня мотивація забезпечується мотиваційною сферою та спрямованістю особистості студента, що відображає його індивідуальну позицію щодо зовнішнього соціального впливу. Змістові характеристики мотиваційної сфери розглядаються як системотворчий внутрішній фактор становлення особистості [29,44].

О. Радзімовська також диференціює зовнішні та внутрішні чинники, включаючи до перших соціальні й природні детермінанти, а до других – психічні. Зовнішні чинники можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив, серед них: чинники стимулювання професійного розвитку (матеріальна винагорода, кар'єрне зростання, повага колег, престижність

професії), зовнішні негативні чинники (уникнення критики, покарань), залучення до практичної діяльності (активність, орієнтація на справу, навчально-професійне самовизначення). Внутрішні чинники реалізуються через професійний саморозвиток (ініціативність, зацікавленість у підприємницькій діяльності; орієнтація на розвиток професійних здібностей і навичок, постійне вдосконалення знань); емоційний контекст професійного становлення (позитивна самооцінка, конструктивне ставлення до діяльності, суб'єктивне сприйняття професії); професійна спрямованість [29].

В. Ягупов стверджує, що професійне становлення особистості відбувається завдяки взаємодії чотирьох факторів: біологічного, соціального, виховного та діяльнісного. Кожен чинник формує та наповнює конкретним змістом, сенсом і цінностями певну сферу особистості фахівця. Деякі з них практично не залежать від людини і є вродженими (генетичні механізми біологічного розвитку), інші впливають опосередковано – соціальний і частково виховний, або безпосередньо – частково виховний і діяльнісний – на формування та вдосконалення особистості загалом та як професіонала зокрема. Онтогенез людини визначається біологічною спадковістю, розвиток особистості – соціальною спадковістю та соціальним буттям, а професійний розвиток – цінностями, сенсом, змістом і результатом професійної діяльності [44].

Провідну роль у формуванні особистості відіграє соціальний чинник, оскільки особистість фахівця безпосередньо відображає певне соціальне та професійне середовище. У процесі професійної підготовки майбутнього спеціаліста особливу увагу необхідно приділяти формуванню його морально-духовної сфери, яка повинна наповнюватися конкретним змістом у ході засвоєння професійних знань, фахового досвіду, формування професійного світогляду, опанування фахових норм і цінностей, інтеграції до системи відносин, необхідних для професійного становлення та ефективного функціонування у професійному середовищі. Діяльність є визначальним чинником формування індивіда, проте особистість не підпорядковується діяльності, а свідомо визначає її цілі, зміст, методи, технології, засоби та

результат, за необхідності вносячи відповідні корективи. Це свідчить про те, що практична діяльність зумовлена багатьма факторами, серед яких провідними є особистісні та суб'єктні характеристики, професійні якості як представника конкретної професії, фахові компетенції як суб'єкта певного фаху, а також об'єктивні чинники, що впливають з умов здійснення професійної діяльності.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що професійне самовизначення особистості детермінується комплексом взаємопов'язаних зовнішніх (соціальне середовище, система освіти, ринок праці, престиж професій) та внутрішніх чинників (самооцінка, рівень домагань, інтереси, схильності, здібності, мотивація). Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є узгодженість між “Я-реальним”, “Я-ідеальним” та “Я-професійним”, сформованість адекватної самооцінки та наявність стійкого інтересу до обраної професійної сфери.

Висновки до першого розділу

Професійне самовизначення постає як складний багатоаспектний процес формування особистістю ставлення до професійної діяльності через узгодження внутрішньоособистісних та соціально-професійних потреб. Це тривалий життєвий шлях, що інтегрує психологічні механізми та практичні дії щодо вибору професії та професійного розвитку.

Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні себе як активного учасника професійної сфери, що включає оцінювання власних характеристик відповідно до вимог обраної професії та здатність до саморегуляції для досягнення професійних цілей. Важливим елементом структури виступає професійний план як обґрунтована візія майбутньої трудової діяльності.

Теоретичний аналіз засвідчив різноманітність підходів до вивчення професійного самовизначення. Зарубіжні дослідження представлені концепціями Ф. Парсонса, Д. Сьюпера, М. Савіцкаса та іншими теоріями. У вітчизняній науці сформувалися профорієнтаційний, психологічний та особистісно-діяльнісний підходи, які розглядають цей процес як складову загального особистісного розвитку.

Структура професійного самовизначення базується на трьох компонентах: емоційному (настрої, потреби, інтереси до професії), когнітивному (оцінка здібностей, життєві цілі, ціннісні орієнтації) та поведінковому (професійні установки, конкретні акти вибору).

Ключовими внутрішніми детермінантами є інтерес до професійної сфери та рівень домагань особистості. Стійкий професійний інтерес виступає провідним фактором самовизначення, а адекватний рівень домагань забезпечує оптимальні умови для професійного розвитку. Зовнішні чинники включають соціальне оточення, освітнє середовище та стимулюючі фактори професійного розвитку.

Успішне професійне самовизначення потребує узгодженості між "Я-реальним", "Я-ідеальним" та "Я-професійним", формування адекватної самооцінки та стійкого інтересу до обраної сфери. Психологічні особливості старшого шкільного віку створюють оптимальні умови для професійного вибору.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

2.1. Опис процедури організації та проведення емпіричного дослідження

Психологічне дослідження особливостей професійного самовизначення сучасної молоді реалізовувалось в три етапи:

1. Підготовчий етап передбачав розробку програми дослідження, підбір методик дослідження та критеріїв оцінювання. На цьому етапі було сформульовано мету, завдання дослідження, визначено діагностичні критерії та обрано відповідні методики для їх вимірювання. Також було сформовано вибірку дослідження та підготовлено необхідні матеріали для проведення діагностики.

2. Діагностичний етап передбачав безпосереднє проведення емпіричного дослідження особливостей професійного самовизначення випускників школи та студентів-першокурсників. На цьому етапі було проведено психодіагностичне обстеження респондентів за допомогою обраних методик, зібрано первинні емпіричні дані, здійснено їх систематизацію та підготовку до подальшого аналізу.

3. Інтерпретаційний етап включав обробку та аналіз отриманих результатів. На даному етапі було здійснено статистичну обробку даних за допомогою відсоткового аналізу, інтерпретацію отриманих результатів у відповідності до поставлених завдань дослідження, а також розроблено практичні рекомендації щодо оптимізації процесу професійного самовизначення молоді.

Метою проведення *емпіричного дослідження* стало визначення психологічних особливостей професійного самовизначення сучасної молоді.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Ліцею №23 імені Романа Гурика Івано-Франківської міської ради серед учнів 11-А та 11-Б класів, а також

студентів 1 курсу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Загальна вибірка склала 54 особи віком від 16 до 18 років.

Діагностичними критеріями емпіричного дослідження було означено:

- показник особистісної типології особистості;
- показник професійної спрямованості особистості;
- показник стану оцінки кар'єрного розвитку особистості;
- показник мотивації особистості.

Відповідно до означених діагностичних критеріїв було здійснено добір *діагностичного інструментарію*. Першим діагностичним інструментом став тест Дж. Голланда "Визначення професійного типу особистості"[49]. Цей тест базується на концепції професійного вибору Дж. Голланда, згідно з якою вибір людиною професійного середовища детермінується типом її особистості. Методика спрямована на визначення провідного професійного типу особистості, що відображає схильність до певного виду професійної діяльності.

Тест складається з 42 пар професій (див. ДОДАТОК А), з кожної пари респонденту необхідно обрати одну професію, яка викликає більший інтерес або більше відповідає його здібностям. Завдання досліджуваних полягає в тому, щоб записати порядковий номер відповіді та позначити обраний варіант літерою "А" або "Б". Наприклад, якщо в першій парі обрано професію інженера-технолога, записується 1А; якщо ж перевагу надано професії інженера-конструктора – 1Б. Аналогічно у другій парі: вибір професії електрорадіотехніка позначається як 2А, а професії лікаря-терапевта – як 2Б. Під час роботи з тестовим матеріалом учасникам дослідження надавалися детальні роз'яснення щодо специфіки різних видів професійної діяльності, що забезпечувало більш точне розуміння змісту кожної професії та обґрунтований вибір.

Для підрахунку результатів у бланку відповідей відмічаються збіги з ключем за шістьма шкалами, що відповідають шести професійним типам особистості. Чим більше збігів за певною шкалою, тим яскравіше виражена схильність особи до відповідного типу професійної діяльності. Спочатку

підраховуються збіги за першою шкалою, потім за другою і так далі. Домінуючим вважається той тип, за яким отримано найбільшу кількість балів.

Концепція Дж. Голланда передбачає виділення шести професійних типів особистості, кожен з яких має специфічні характеристики:

I. Реалістичний тип характеризується емоційною врівноваженістю і зосередженістю на теперішньому. Такі люди працюють з матеріальними об'єктами — предметами, пристроями, технікою. Віддають перевагу діяльності, де потрібні фізичні навички, вправність і практичний підхід. Підходять професії, що вимагають конкретності та чіткості (оператор ПК, технік, водій, ювелір, автомеханік, фермер, інженер тощо).

Близькі до реалістичного типи: інтелектуальний та конвенційний. Протилежний тип: соціальний.

II. Інтелектуальний (дослідницький) тип зосереджений на розумовій діяльності. Характерні аналітичний склад розуму, раціональність, незалежність і оригінальність мислення. Перевагу віддає теоретичним і частково естетичним цінностям. Замість теоретизування прагне втілювати рішення на практиці. Рекомендовані професії: метеоролог, науковець, автор науково-популярних публікацій, фізик, хімік, хірург, біолог тощо.

Близькі типи: реалістичний та артистичний. Протилежний тип: підприємницький.

III. Соціальний тип прагне до цілей, що сприяють встановленню тісних зв'язків із соціальним оточенням. Має розвинені комунікативні здібності та потребу у спілкуванні. Схильний до наставництва й виховання. Відзначається гуманністю та здатністю пристосовуватися до різноманітних умов. Уникає складних інтелектуальних задач. Вирішує проблеми переважно на емоційній основі, спираючись на почуття та комунікативні навички. Рекомендовані професії: вчитель, викладач, психолог, логопед, священнослужитель, лікар, продавець тощо.

Близькі типи: артистичний та підприємницький. Протилежний тип: реалістичний.

IV. Конвенційний тип надає перевагу чітко структурованій діяльності. Обирає завдання та цінності, що ґрунтуються на звичаях і суспільних нормах. Демонструє серйозність, наполегливість, консервативність і ретельність. Підходить до проблем стандартно, практично та конкретно. Рекомендовані професії: економіст, банківський касир, податковий інспектор, ревізор, оператор ЕОМ, судовий виконавець, архіваріус, бухгалтер, нотаріус, бібліотекар тощо.

Близькі типи: реалістичний та підприємницький. Протилежний тип: артистичний.

V. Підприємницький (заповзятливий) тип – тяжіє до цілей, що дозволяють проявити енергійність, ентузіазм, імпульсивність і домінування, задовольнити потяг до пригод. Не схильний до ручної праці та занять, що вимагають зосередженості й інтелектуальних зусиль. Віддає перевагу керівним позиціям, які забезпечують можливість домінувати та отримувати визнання. Virізняється активністю та підприємливістю. Рекомендовані професії: керівник, директор, суддя, адвокат, брокер, підприємець, ріелтор тощо.

Близькі типи: конвенційний та соціальний. Протилежний тип: дослідницький.

VI. Артистичний тип уникає жорстко регламентованих завдань та фізично виснажливої роботи. У взаємодії з людьми спирається на безпосередні враження, емоційні реакції, інтуїтивне сприйняття та фантазію. Має нестандартний світогляд, адаптивне мислення та самостійність суджень. Властива певна відстороненість від соціуму та нешаблонність. Часто обирають професії, пов'язані з літературою, театром, кінематографом, музикою, образотворчим мистецтвом (письменник, фотограф, музикант, художник, співак, журналіст, архітектор, актор, дизайнер).

Близькі типи: інтелектуальний та соціальний. Протилежний тип: конвенційний.

Другою застосованою методикою стала діагностика професійної спрямованості особистості, розроблена Б. Бассом. Для визначення особистісної

спрямованості сьогодні використовується орієнтаційна анкета, яка вперше була представлена Б. Бассом у 1967 році [43].

Структура анкети включає 27 тверджень із трьома варіантами відповідей, що співвідносяться з трьома типами спрямованості особистості (див. ДОДАТОК Б). Респондент має обрати один варіант, який найбільше відображає його позицію або відповідає дійсності, та один, який найменше відповідає його думці чи реальності. Відповідь "найбільше" оцінюється у 2 бали, "найменше" – у 0 балів, невибраний варіант отримує 1 бал. Сумарний бал за всіма 27 пунктами підраховується окремо для кожного виду спрямованості.

Методика дозволяє виявити три основні види спрямованості:

1.Спрямованість на себе (Я) – характеризується домінуванням мотивів особистого благополуччя, прагненням до першості та престижу. Такі особи переважно зосереджені на власних переживаннях і слабо реагують на потреби оточуючих. У професійній діяльності вони насамперед шукають можливості для задоволення власних амбіцій.

2.Спрямованість на спілкування (О) – проявляється у прагненні підтримувати стосунки з людьми за будь-яких обставин, орієнтації на колективну діяльність, часто на шкоду виконанню конкретних завдань. Характерна орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних зв'язках з іншими.

3.Спрямованість на справу (Д) – відображає переважання мотивів, пов'язаних безпосередньо з діяльністю, зацікавленість процесом роботи, безкорисливе прагнення до здобуття нових знань і навичок. Такі особи зазвичай націлені на співпрацю з колективом для досягнення максимальної продуктивності та відстоюють ідеї, які вважають корисними для виконання поставлених завдань.

Інструкція для учасників дослідження: Опитувальник містить 27 пунктів з трьома варіантами відповідей: "а", "б", "в". Необхідно обрати варіант, який найкраще відображає вашу позицію щодо питання. Якщо деякі варіанти здаються рівноцінними, все одно потрібно вибрати лише один – той, що

найбільше відповідає вашій думці та є найціннішим для вас. Позначте обраний варіант ("а", "б" чи "в") на бланку відповідей поруч із відповідним номером пункту (від 1 до 27) у колонці "Найбільше". Потім з кожного пункту виберіть відповідь, яка найменше відповідає вашій точці зору, і запишіть її на бланку в колонці "Найменше". Таким чином, для кожного питання використовуються дві букви, які записуються у відповідні колонки. Третій варіант відповіді ніде не фіксується.

Важливо бути максимально щирим. Не існує правильних чи неправильних відповідей, тому не намагайтеся вгадати, яка відповідь є "кращою". Періодично перевіряйте правильність заповнення бланку. Якщо виявите помилку, виправте її так, щоб виправлення було чітко видно.

Третьою методикою, застосованою в дослідженні, стала "Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді «СКРУМ»", розроблена О. Ігнатович [28]. Ця методика призначена для визначення рівня сформованості кар'єрних орієнтацій та готовності до професійного розвитку в учнівській молоді. Вона дозволяє оцінити не лише актуальний стан кар'єрного потенціалу молодої людини, але й прогнозувати перспективи її професійного становлення.

Методика СКРУМ структурно складається з 20 тверджень, які охоплюють різні аспекти кар'єрного планування та професійного самовизначення: усвідомлення власних професійних інтересів і схильностей, розуміння вимог обраної професії, готовність до подолання труднощів на шляху професійного становлення, здатність до реалістичного планування кар'єри, мотивація професійного розвитку тощо (див. ДОДАТОК В).

Інструкція для учасників дослідження сформульована таким чином: "Оцініть Вашу згоду з наведеними твердженнями від 1 до 10 балів, де 1 – абсолютно не згоден з твердженням, а 10 – повністю погоджуюсь із твердженням. Намагайтеся бути максимально відвертими у своїх оцінках."

Інтерпретація результатів дослідження дозволяє визначити три рівні кар'єрного розвитку учнівської молоді:

Базовий рівень кар'єрного розвитку характерний для учнів, які неефективно використовують свої особистісні ресурси, мають неадекватні (занижені або завищені) кар'єрні очікування, не володіють достатніми знаннями про обрану професію, її вимоги та перспективи. Такі учні часто не мають чіткого бачення свого професійного майбутнього, їхні професійні плани мають розмитий характер.

Середній рівень кар'єрного розвитку притаманний учням, які частково прогнозують свої кар'єрні перспективи, мають певні уявлення про професійно важливі якості, необхідні для обраної спеціальності. Вони готові працювати над підвищенням своїх професійних можливостей, проте не виявляють достатньої ініціативи та активності. Представники цієї групи не завжди легко адаптуються до змін зовнішнього середовища, що може створювати перешкоди на шляху їхнього професійного становлення.

Високий рівень кар'єрного розвитку характеризує учнів, які реалістично оцінюють свої кар'єрні перспективи, чітко усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони стосовно майбутньої професії. Вони демонструють високу готовність працювати з максимальною віддачею для досягнення поставлених цілей кар'єрного розвитку, проявляють ініціативу та наполегливість у професійному самовдосконаленні, здатні ефективно планувати свій професійний шлях.

Завершальною методикою дослідження стала "Мотивація навчання у ВНЗ" Т. І. Ільїної [5]. При розробці цієї методики авторка інтегрувала елементи кількох відомих психодіагностичних інструментів, що забезпечило її високу валідність і надійність. Дана методика дозволяє визначити структуру мотивації навчальної діяльності студентів у закладі вищої освіти, виявити домінуючі мотиви та прогнозувати успішність професійного становлення.

Опитувальник містить 50 питань, відповіді на які оцінюються за трьома ключовими шкалами (див. ДОДАТОК Г). За відповіді на питання за кожною шкалою нараховуються відповідні бали, що дозволяє визначити провідні мотиваційні тенденції у навчальній діяльності студента. Якщо показники за першою і другою шкалами перевищують бали за третьою, це свідчить про

адекватність вибору випускниками професії та задоволеність нею, що є важливим предиктором майбутньої професійної успішності.

Методика включає три основні шкали:

1."Набуття знань" – оцінює прагнення студента здобувати нові знання, його допитливість та пізнавальну активність;

2."Оволодіння професією" – визначає бажання суб'єкта оволодіти професійними знаннями, сформувати професійно значущі якості, інтерес до обраної спеціальності;

3."Отримання диплома" – вимірює орієнтацію на формальний результат навчання – отримання документа про вищу освіту, без глибокого інтересу до процесу навчання та змісту професійної підготовки.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Результати тестування за методикою Дж. Голланда дозволили виявити домінуючі професійні типи особистості серед учнів випускних класів (табл. 2.1, рис.2.1).

Найбільше представленим типом серед випускників є соціальний - 10 осіб (31,25%). Ця група учнів характеризується орієнтацією на взаємодію з людьми, емпатійністю, гуманістичною спрямованістю. У професійному плані вони тяжіють до сфер діяльності, пов'язаних з навчанням, лікуванням, консультуванням та обслуговуванням людей. Їхній потенціал найкраще розкривається у медицині, педагогіці, психології та соціальній роботі.

Другу за чисельністю групу складають представники заповзятливого (підприємницького) типу - 8 осіб (25%). Ці учні демонструють схильність до керівних, організаторських позицій, проявляють енергійність та зацікавленість у діяльності, що потребує ризику, ініціативності, самостійного прийняття рішень. Вони зорієнтовані на організаційну роботу, управління, підприємництво та політичну діяльність.

Таблиця 2.1

**Розподіл професійних типів особистості серед учнів випускних класів
(N=32)**

Професійний тип особистості	Кількість учнів (N)	% від загальної кількості
Соціальний	10	31,25%
Заповзятливий	8	25%
Артистичний	5	15,63%
Конвенціональний	3	9,38%
Реалістичний	3	9,38%
Інтелектуальний	3	9,38%

Артистичний тип виявлено у 5 учнів (15,63%). Ці випускники орієнтовані на творчість, незалежність, оригінальність, емоційний самовираз. Вони надають перевагу професіям, пов'язаним з мистецтвом, дизайном, журналістикою, які надають можливість проявляти власну індивідуальність.

Однакові показники у конвенціонального, реалістичного та інтелектуального типів (по 3 особи, або 9,38%). Учні конвенціонального типу демонструють схильність до чітко структурованої діяльності, точності, акуратності. Реалістичний тип орієнтований на конкретну предметну діяльність, фізичну працю, роботу з технікою. Інтелектуальний тип характеризується аналітичним мисленням, теоретичним підходом до вирішення задач, науковим поглядом на світ.

Аналізуючи отримані дані, можна відзначити, що серед учнів випускних класів переважають соціальний та підприємницький типи особистості, що свідчить про їх орієнтацію на роботу з людьми та лідерські позиції. Разом з тим, досить значна представленість інших типів вказує на різноманітність професійних схильностей випускників.

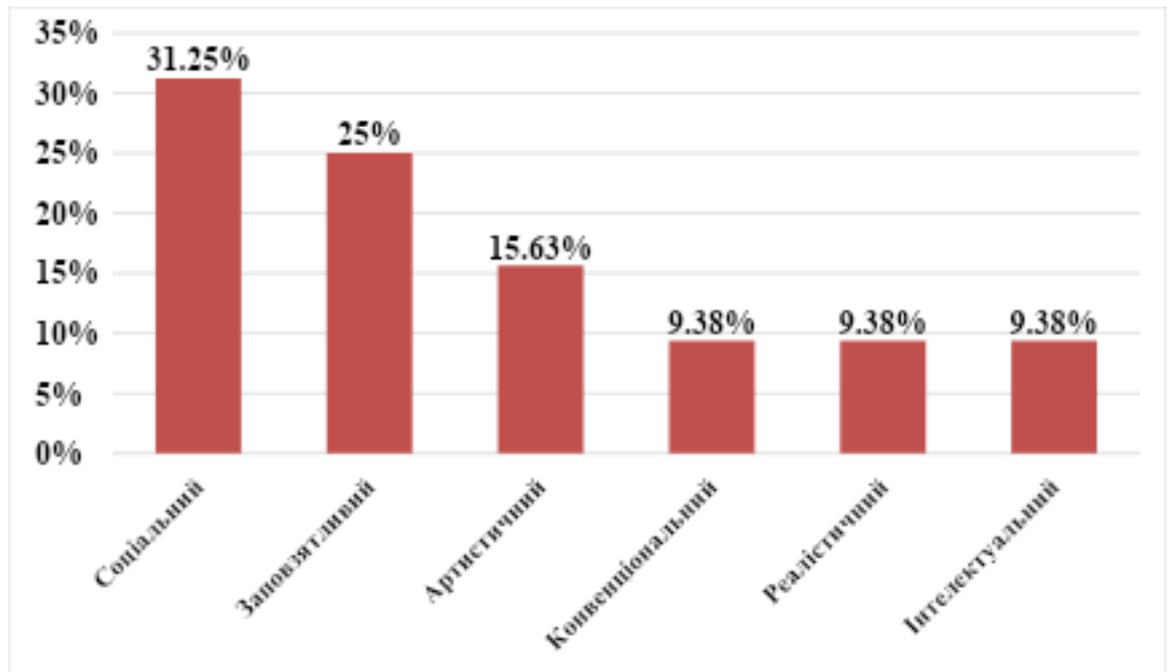


Рис. 2.1. Порівняння процентного розподілу професійних типів особистості серед учнів випускних класів

Результати дослідження за методикою Б. Басса дозволили визначити домінуючі типи спрямованості особистості випускників (табл. 2.2, рис.2.2).

Аналіз даних показує, що найбільша кількість випускників (14 осіб, або 43,75%) має спрямованість на справу. Це свідчить про їх зацікавленість у вирішенні ділових проблем, орієнтацію на виконання роботи якісно, прагнення пізнавати та опанувати нові вміння і навички. У таких учнів спостерігається схильність до співпраці, здатність відстоювати власні погляди, якщо це сприяє досягненню спільної мети.

Дещо менша кількість респондентів (10 осіб, або 31,25%) демонструє спрямованість на себе. Такі учні характеризуються орієнтацією на пряму винагороду та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривожність, інтровертованість. Вони більше думають про себе, свої переваги і проблеми, ніж про потреби інших людей.

Найменша група учнів (8 осіб, або 25%) має спрямованість на спілкування. Вони прагнуть підтримувати стосунки з іншими людьми,

орієнтовані на спільну діяльність та соціальне схвалення, залежні від групи, потребують прихильності та емоційних зв'язків.

Таблиця 2.2

**Показники розподілу типів спрямованості особистості серед учнів
випускних класів (N=32)**

Тип спрямованості особистості	Кількість учнів (N)	% від загальної кількості
Спрямованість на справу (Д)	14	43,75%
Спрямованість на себе (Я)	10	31,25%
Спрямованість на спілкування (О)	8	25%

Заслугове на увагу той факт, що, незважаючи на переважання соціального типу особистості (31,25%), спрямованість на спілкування виявлена лише у 25% випускників. Це може свідчити про певну неузгодженість між професійними схильностями та загальною життєвою спрямованістю учнів.



Рис. 2.2. Розподіл типів спрямованості особистості серед учнів випускних класів

Результати дослідження за методикою О. Ігнатович дозволили оцінити рівень сформованості кар'єрних орієнтацій та готовності до професійного розвитку у випускників (табл. 2.3, рис. 2.3).

Таблиця 2.3

**Розподіл рівнів кар'єрного розвитку серед учнів випускних класів
(N=32)**

Рівень кар'єрного розвитку	Кількість учнів (N)	% від загальної кількості
Високий	21	65,62%
Середній	11	34,38%

Значна більшість випускників (21 особа, або 65,62%) демонструє високий рівень кар'єрного розвитку. Це свідчить про чітке усвідомлення ними власних кар'єрних перспектив, здатність адекватно оцінювати свої можливості, активну позицію щодо професійного самовдосконалення. Такі учні зазвичай мають детально опрацьовані плани професійного становлення, можуть бачити альтернативні шляхи розвитку кар'єри, шукають можливості для набуття професійного досвіду ще під час навчання.

Решта учнів (11 осіб - 34,38%) демонструють середній рівень кар'єрного розвитку. Для них характерне часткове розуміння кар'єрних перспектив, наявність загальних уявлень про професійно важливі якості, але без достатньої деталізації. Їхні плани професійного зростання можуть бути дещо обмеженими, а готовність до подолання перешкод на шляху до професійної самореалізації - помірною.

Варто зазначити, що серед досліджуваних учнів не виявлено жодного з базовим рівнем кар'єрного розвитку, що загалом є позитивним показником. Це може свідчити про ефективність профорієнтаційної роботи у навчальних закладах, залучених до дослідження, а також про достатню зрілість випускників у питаннях професійного самовизначення.

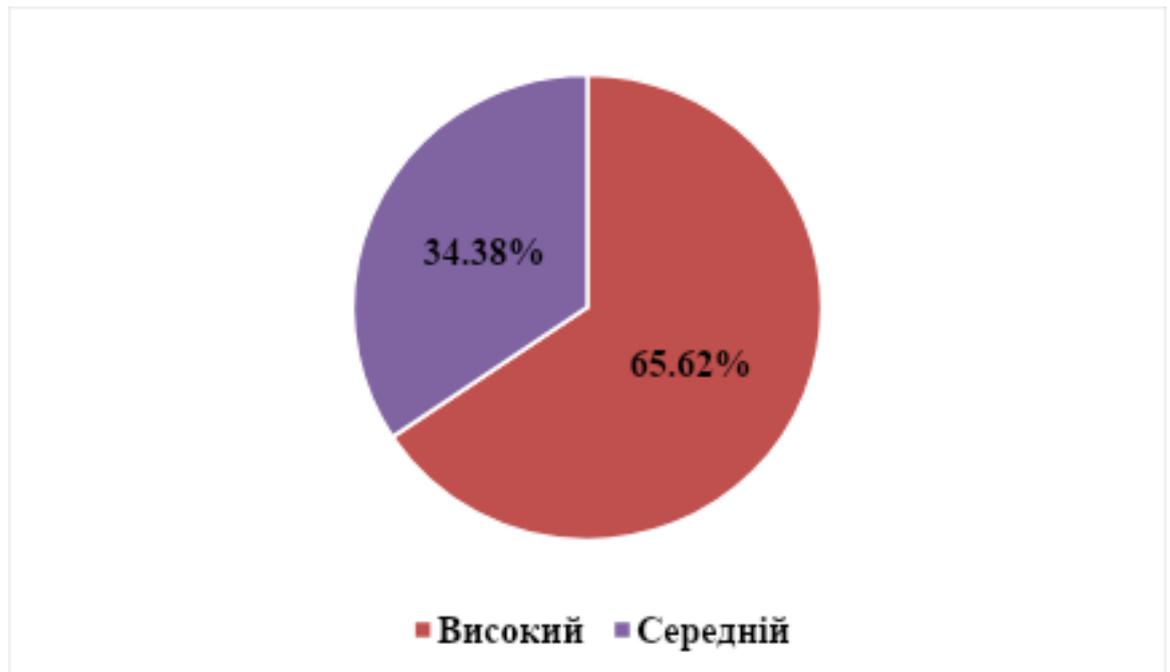


Рис. 2.3. Порівняння розподіл показників рівнів кар'єрного розвитку серед учнів випускних класів

Такі результати демонструють, що старшокласники мають достатньо сформовані уявлення про майбутню кар'єру. Проте високий рівень кар'єрного розвитку, виявлений у більшості учнів, може свідчити про певну ідеалізацію ними професійного майбутнього.

За результатами діагностики професійного самовизначення студентів-першокурсників за методикою "Мотивація навчання у ВНЗ" половина студентів-першокурсників (11 осіб - 50%) виявляє домінуючу мотивацію "Набуття знань" (табл.2.4 та рис.2.4). Ці студенти демонструють виражену спрагу до нових знань, інтелектуальну допитливість, готовність до інтенсивної розумової роботи. Для них важливий сам процес пізнання, розширення кругозору, відкриття нових горизонтів. Вони отримують задоволення від інтелектуальної діяльності, сприймаючи навчання як цікаву подорож у світ науки.

Дещо менша кількість студентів (8 осіб, або 36,36%) керується мотивацією "Оволодіння професією". Ці першокурсники чітко орієнтовані на майбутню професійну діяльність, прагнуть здобути якісну підготовку в обраній спеціальності. Вони усвідомлюють практичну цінність освіти, розуміють

значення професійних компетенцій для майбутньої кар'єри. Для таких студентів важливо здобувати знання саме за обраним фахом, набуваючи професійно значущих умінь.

Таблиця 2.4

Розподіл показників мотивації навчання серед студентів-першокурсників (N=22)

Мотивація навчання	Кількість студентів (N)	% від загальної кількості
"Набуття знань"	11	50%
"Оволодіння професією"	8	36,36%
"Отримання диплома"	3	13,64%

Найменша група першокурсників (3 особи, або 13,64%) демонструє орієнтацію на "Отримання диплома". Такі студенти розглядають освіту переважно як формальність, необхідну для отримання документа про кваліфікацію. Вони можуть бути недостатньо зацікавлені у змісті навчання, віддаючи перевагу найменш затратним шляхам досягнення результату. Для них важливіше не сам процес і якість навчання, а його успішне завершення з мінімальними зусиллями.

Важливо зазначити, що домінуюча мотивація "Набуття знань" не обов'язково пов'язана з чітким професійним вибором. Студенти з такою мотивацією можуть цікавитися різними галузями знань, не обмежуючись лише своєю спеціальністю. Це може свідчити про трансформацію їхнього початкового професійного вибору під впливом нового освітнього середовища.

Натомість домінуюча мотивація "Оволодіння професією" вказує на зміцнення професійного вибору, усвідомлення його правильності та бажання розвиватися у вибраному напрямку. Такі студенти зазвичай впевнені у своєму професійному рішенні та активно працюють над розвитком відповідних компетенцій.

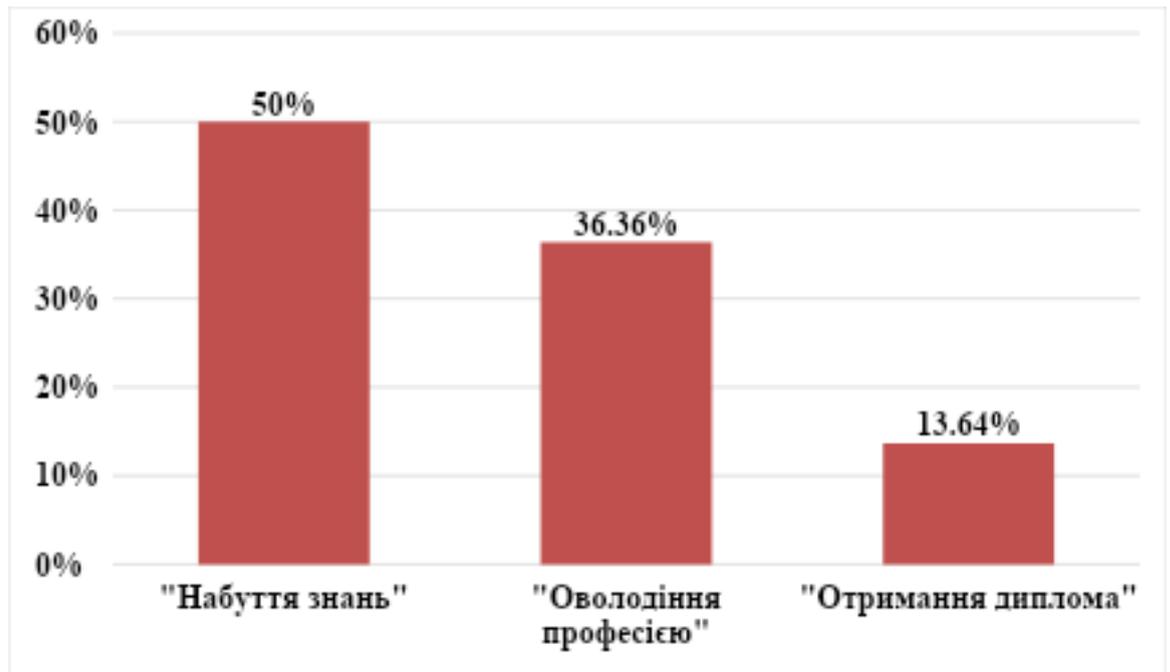


Рис. 2.4. Порівняння показників розподілу мотивації навчання серед студентів-першокурсників

Студенти з домінуючою мотивацією "Отримання диплома" можуть переживати розчарування у своєму початковому професійному виборі, що спонукає їх до його перегляду. Зосереджуючись на формальному боці освіти, вони можуть шукати альтернативні шляхи професійної самореалізації поза межами обраної спеціальності.

Порівнюючи результати дослідження учнів випускних класів та студентів-першокурсників, можна виявити певні закономірності у трансформації професійного самовизначення на етапі переходу від шкільного навчання до студентства.

В учнів випускних класів переважають соціальний та заповзятливий типи особистості, спрямованість на справу та високий рівень кар'єрного розвитку. Це свідчить про їхню орієнтацію на роботу з людьми, лідерські позиції, зацікавленість у професійній діяльності та високу готовність до професійного вибору. Однак різноманітність професійних типів та типів спрямованості вказує на можливу неузгодженість компонентів професійного самовизначення.

У студентів-першокурсників домінує мотивація "Набуття знань" та "Оволодіння професією", що свідчить про їхнє прагнення здобувати нові

знання, інтерес до процесу навчання та орієнтацію на майбутню професійну діяльність. Разом з тим, наявність студентів з домінуючою мотивацією "Отримання диплома" вказує на можливий перегляд початкового професійного вибору.

Такі результати свідчать про трансформацію процесу професійного самовизначення молоді на етапі переходу від шкільного навчання до студентства. Це узгоджується з теоретичними положеннями Д. Сьюпера про стадії професійної зрілості, зокрема про стадію дослідження (15-25 років), коли молодь випробовує різні професійні ролі та уточнює свої професійні вподобання. Також результати підтверджують погляди О. Вітківської щодо професійного самовизначення як комплексного, інтегративного процесу реалізації основних життєвих цінностей і конкретизації різних аспектів самовизначення особистості.

Якісна трансформація професійного самовизначення, яка спостерігається в дослідженні, також відповідає теорії Г. Радчук про те, що професійне самовизначення є безперервним динамічним процесом пошуку професійного призначення та прийняття виважених рішень.

Варто зазначити, що дане дослідження має певні обмеження. По-перше, невелика кількість учасників (54 особи) не дозволяє повністю поширювати результати на всіх учнів та студентів. По-друге, дослідження проводилось протягом короткого проміжку часу, що не дає можливості простежити, як змінюється професійне самовизначення молоді в довгостроковій перспективі. По-третє, використані методики базуються переважно на самооцінці учасників, що може впливати на точність отриманих даних. Перспективним напрямком для подальших досліджень може стати довготривале вивчення процесу професійного самовизначення з використанням більш різноманітних методів оцінювання.

2.3. Психологічні рекомендації оптимізації процесу професійного самовизначення сучасної молоді

У сучасному динамічному суспільстві зростає потреба в незалежних особистостях, здатних ефективно адаптуватися до мінливих умов ринку праці та реалізувати власний творчий потенціал, що підкреслює важливість особистісного та професійного самовизначення. Сучасна молодь стикається з викликами соціальної та моральної невизначеності, а також з розмитими перспективами майбутнього. Суперечлива соціальна атмосфера та загальна неупорядкованість ускладнюють процес професійного самовизначення молодих людей. Багато юнаків та дівчат відчувають розгубленість щодо свого професійного майбутнього через недостатнє розуміння реального попиту на фахівців у різних галузях, що часто призводить до випадкового вибору професії та формального самовизначення без справжнього внутрішнього переконання.

Обираючи професійний шлях, молоді люди, можливо вперше в житті, постають перед необхідністю прийняття самостійного та усвідомленого рішення щодо своєї майбутньої кар'єри, однак це далеко не останній подібний вибір, який їм доведеться зробити. Тому ключовим завданням профорієнтаційної роботи стає розвиток внутрішньої готовності до прийняття таких рішень протягом усього життя. Це підкреслює необхідність забезпечення ефективної профорієнтаційної підтримки молоді в рамках комплексного психологічного супроводу [22].

Психологічний супровід у процесі професійного самовизначення включає комплекс заходів, спрямованих на надання психологічної допомоги у виборі майбутньої професійної сфери, а також консультаційні послуги, які допомагають не лише прийняти початкове рішення, але й при необхідності переглянути попередні професійні плани. Такий супровід допомагає у виборі професійного напрямку, усвідомленні власних інтересів та сильних сторін, ознайомленні з різноманіттям професій, що в підсумку допомагає обрати діяльність, яка принесе справжнє задоволення. Чим глибше молода людина

розуміє себе та має більше знань про світ професій, тим ефективніше вона може аналізувати доступні можливості та обирати найбільш відповідний для себе варіант [25].

Ефективний психологічний супровід виступає не просто інформаційною основою професійного становлення, але й безперервним процесом вивчення, аналізу, розвитку та корекції особистості в процесі професійного самовизначення. Завдання психологічного супроводу молоді на етапі професійного самовизначення охоплюють: дослідження потенціалу для особистісного саморозвитку, всебічне ознайомлення з різноманіттям професій та напрямів професійної діяльності, глибинне самопізнання, виявлення особистих інтересів, сильних сторін та здібностей, формування життєвих цілей, професійних мрій та планів на майбутнє, свідомий вибір майбутньої професії, формування надійного фундаменту для подальшого саморозвитку та самореалізації, розвиток мотивації до професійного навчання та освіти [31].

Психологічний супровід являє собою цілісну систему, яка, як і будь-яка система, складається з взаємопов'язаних елементів, що одночасно є його інваріантними етапами. У цьому процесі, що розгортається в часі, можна виділити три основні компоненти:

- комплексна діагностика (моніторинг), що слугує основою для визначення цілей;
- ретельний відбір і застосування методичних інструментів;
- аналіз проміжних та кінцевих результатів, який забезпечує можливість коригування роботи.

З точки зору змісту, психологічний супровід професійного становлення молоді можна розглядати як процес сприяння формуванню низки важливих особистісних якостей, серед яких: здатність і готовність до самостійного, обґрунтованого, вільного та відповідального вибору; стійке прагнення до професійного навчання та вдосконалення після початку трудової діяльності, самостійного професійного розвитку; психологічна готовність до професійної діяльності відповідно до здобутої професійної кваліфікації [25].

Практичний досвід демонструє, що в сучасних умовах, незалежно від рівня самостійності особистості, виникають ситуації, коли молода людина потребує фахового супроводу: у виборі професії, прийнятті важливих рішень, визначенні життєвих цілей, подоланні складних життєвих обставин тощо. Психологічний супровід особистості може охоплювати такі напрями діяльності психолога: індивідуальне та групове психологічне консультування, системна психопрофілактична робота, комплексна психодіагностика, розвивальна й психокорекційна робота, психологічна просвіта [31].

Розглянемо основні етапи здійснення професійного консультування молоді:

1. Первинна професійна консультація представляє собою форму психологічної профорієнтаційної взаємодії, під час якої відбувається ознайомлення з правилами вибору професії, надається інформація про різноманіття професійних можливостей. Молодій людині надається зворотний зв'язок щодо її професійно-трудова інтересів та схильностей на основі попереднього аналізу особистісних професійно значущих якостей. Можливе проведення такого консультування у груповому форматі, що базується на відповідній психологічній діагностиці та предметному обговоренні специфіки професій і особистісних схильностей учасників [41].

Результатом первинної професійної консультації стає підвищення рівня усвідомленості та відповідальності молоді людини у виборі сфери діяльності та професії. Окрім того, така консультація сприяє загальному професійному самовизначенню та формуванню приблизного плану професійного розвитку, освоєння обраної професії, набуття професійно важливих навичок на найближчу перспективу (1-2 роки) [24].

2. Поглиблена індивідуальна профконсультація є більш глибинною формою психологічного консультування, що ґрунтується на багатоаспектному, всебічному вивченні особистості, дослідженні її схильностей, інтересів, стану здоров'я та фізичного розвитку, типу мислення, особливостей характеру, задатків і здібностей. У процесі такої консультації проводиться комплексне

оцінювання практично всіх ключових особистісних характеристик та якостей молоді людини.

Результатом поглибленої психологічної консультації стає формування короткострокового (до 1-2 років), середньострокового (до 3-4 років) або довгострокового (до 5-7 років) детального плану професійного та особистісного розвитку. У таких випадках також передбачається проведення серії повторних консультаційних зустрічей для моніторингу прогресу та внесення необхідних коректив [27].

Для ефективного проведення психологічної профконсультації фахівець повинен володіти різноманітними психодіагностичними методиками та інструментами для професійної діагностики клієнтів. Психологу також необхідно мати об'єктивну медичну інформацію про стан здоров'я клієнта та інформацію щодо загальних вимог та протипоказань до різних професій. Важливим елементом є обізнаність з професіограмами спеціальностей, актуальних для конкретного регіону, де здійснюється консультування.

Після аналізу результатів професійної діагностики та особистісної психологічної оцінки, психолог-консультант у форматі змістовної бесіди надає обґрунтований висновок щодо професійних і особистісних якостей клієнта з відповідними рекомендаціями щодо оптимального професійного вибору [14].

Усі рекомендації надаються в тактовній та делікатній манері, а сама консультація проводиться в атмосфері довіри та взаєморозуміння. Психолог-консультант паралельно розвиває професійну самооцінку молоді людини, аргументовано підкреслює її професійно та соціально позитивні якості, спрямовує та підтримує у розвитку професійно значущих знань, умінь та навичок.

Як і будь-яка система, психологічний супровід молоді при виборі професії виконує декілька функцій:

- діагностична функція, основною метою якої є виявлення нахилів, здібностей та потенціалу молоді людини, а також її сильних і слабких сторін за допомогою спеціальних методів діагностики;

- організаційна функція, ключовим завданням якої є забезпечення спадковості знань та досвіду між різними віковими групами в навчальних закладах та організаціях;
- інформаційна функція, що реалізується через різноманітні формати для забезпечення максимальної прозорості та інформованості молоді щодо професійних можливостей;
- профілактична функція, головним завданням якої є запобігання помилковому вибору професії та формування стійкої професійної мотивації [27].

Основними напрямками та методами психологічного супроводу професійного самовизначення молоді є:

1. Матриця вибору професій. Для визначення найбільш підходящих професійних напрямків необхідно передусім виявити інтереси молодої людини. Матриця вибору професій включає серію питань, спрямованих на з'ясування пріоритетних сфер: «З ким або чим ви бажаєте працювати?», «Який об'єкт праці вас приваблює?», «Якою діяльністю ви хотіли б займатися?», «Який вид професійної активності викликає найбільший інтерес?» [20].

2. Психодіагностика. Цей напрямок включає різноманітні методи, такі як спостереження за поведінкою, використання спеціалізованих опитувальників (професійної мотивації, здібностей, особистісних характеристик) та аналіз анкетних даних. Ці методи дозволяють комплексно оцінити інтереси, здібності та індивідуальні особливості молодої людини, які безпосередньо впливають на її професійний вибір.

3. Психокорекція. Цей напрямок представляє собою цілеспрямований вплив на психіку молодої людини на основі результатів діагностики. За допомогою спеціально розроблених вправ та завдань відбувається корекція небажаних поведінкових проявів, а також розвиток психологічних якостей, необхідних для успішного професійного самовизначення. Індивідуальні та групові заняття гармонійно доповнюють один одного, забезпечуючи

комплексний підхід до розвитку особистості. Кожен з цих напрямків слугує підготовчим етапом для наступного та логічним продовженням попереднього.

4. Просвітницька діяльність серед молоді передбачає проведення інформаційних заходів, що знайомлять з актуальною ситуацією на ринку праці, професійними вимогами до фахівців у різних сферах діяльності, можливостями для отримання додаткової освіти та професійного розвитку. Така робота сприяє формуванню у молодих людей розуміння важливості самостійного прийняття рішень щодо вибору професії та побудови власної кар'єрної траєкторії.

Перед початком роботи з молоддю, спрямованої на підтримку у професійному самовизначенні, психологу важливо чітко усвідомити, яку саме допомогу необхідно надати на шляху до професійного вибору. Аналіз психологічних досліджень показує, що залежно від життєвої позиції, яку займає молода людина, у процесі професійного самовизначення вона може тяжіти до одного з трьох напрямів: адаптаційного, діагностичного або ціннісно-розвивального.

Психологічний супровід професійного самовизначення особистості має відповідати наступним умовам:

1. Необхідно приділяти максимальну увагу психологічному супроводу професійного самовизначення молоді в юнацькому віці, оскільки саме в цей період професійне самовизначення стає одним з провідних напрямів особистісного розвитку.
2. Оновлення освітнього та інформаційного середовища відповідно до сучасних вимог, інновацій, технологій та методів.
3. Розвиток партнерських, суб'єкт-суб'єктних відносин у процесі психологічного супроводу професійного самовизначення молоді.
4. Активне залучення соціальних партнерів до організації заходів, спрямованих на професійне самовизначення молодих людей.
5. Оптимізація ролі сім'ї у професійному самовизначенні молоді, налагодження ефективної комунікації з батьками.

Методи, що використовуються для організації психологічного супроводу професійного самовизначення молоді, включають інформаційно-довідкові та просвітницькі підходи, діалогічні методи, мозкові штурми, присвячені вивченню змісту професій різних напрямків, практичні екскурсії на підприємства, в навчальні заклади, участь у ярмарках професій, організацію зустрічей з фахівцями різних професійних сфер, перегляд та обговорення навчальних відеоматеріалів про професії [15].

Методи професійної психодіагностики охоплюють структуровані та неструктуровані бесіди-інтерв'ю, спеціалізовані опитувальники для оцінки професійної мотивації, інтересів, схильностей та здібностей, методики вивчення особистісних характеристик, проєктивні методики для виявлення неусвідомлених аспектів вибору, комп'ютерне тестування особистісних якостей із залученням партнерських організацій, збір додаткової інформації від близького оточення [34].

Методи емоційної підтримки передбачають організацію груп взаємопідтримки та професійного спілкування, індивідуальні та групові консультації з питань професійного вибору, заходи з підвищення престижу різних професій, створення умов для професійних проб у різних сферах діяльності [27].

Розглянемо план психологічної профорієнтаційної роботи з молодою людиною в процесі професійного самовизначення:

1. Виявлення наявних професійних орієнтацій: «Які плани на період після завершення навчання: продовження освіти, працевлаштування, поєднання навчання і роботи?», «Які навчальні заклади розглядаються як пріоритетні (якщо є намір продовжувати освіту)?», «Прохання описати основний зміст потенційної майбутньої професії та базові вимоги до фахівців у цій сфері».

2. Визначення інтересів, схильностей, здібностей та умінь молоді людини: «Які навчальні дисципліни та позанавчальні заняття викликають найбільший інтерес? Що саме в них приваблює?», «Які

здібності та вміння виявляються найсильніше і наскільки вони розвинені?», «Чи наявні здібності та вміння, необхідні для успішної діяльності в обраній професійній сфері?», «Які кроки здійснюються для розвитку важливих здібностей та вмінь?», «Який вплив мають батьки та інші значущі дорослі на розвиток здібностей та вмінь?»

3. Встановлення відповідності між виявленими інтересами, схильностями, здібностями молодого людини та об'єктивними вимогами до обраної професійної діяльності.

4. Аналіз особистісних якостей (навичок, умінь, психологічної спрямованості) - які з них добре розвинені, а які потребують додаткової уваги.

5. Оцінка психологічної готовності до свідомого вибору професії.

6. Надання молодій людині та її батькам психологічних рекомендацій, що базуються на аналізі особистісних якостей, поради щодо вибору найбільш відповідної професійної сфери.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження проводилось на базі Ліцею №23 імені Романа Гурика Івано-Франківської міської ради серед учнів 11-А та 11-Б класів, а також студентів 1 курсу Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Загальна вибірка склала 54 особи віком від 16 до 18 років.

Метою було визначення психологічних особливостей професійного самовизначення сучасної молоді. Діагностичні критерії включали показники особистісної типології, професійної спрямованості, оцінки кар'єрного розвитку та мотивації.

Було використано методики: тест Дж. Голланда "Визначення професійного типу особистості", діагностика професійної спрямованості особистості Б. Басса, "Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді «СКРУМ»" О. Ігнатович та "Мотивація навчання у ВНЗ" Т. І. Ільїної.

Серед учнів випускних класів переважають соціальний (31,25%) та заповзятливий (25%) професійні типи особистості. За типом спрямованості особистості домінує спрямованість на справу (43,75%). 65,62% випускників демонструють високий рівень кар'єрного розвитку.

Серед студентів-першокурсників 50% мають домінуючу мотивацію "Набуття знань", 36,36% - "Оволодіння професією" і 13,64% - "Отримання диплома".

Порівняння результатів дослідження виявило закономірності у трансформації професійного самовизначення на етапі переходу від школи до студентства, що відповідає теоретичним уявленням про професійне самовизначення як безперервний динамічний процес.

Психологічний супровід у процесі професійного самовизначення включає комплекс заходів, спрямованих на надання психологічної допомоги у виборі майбутньої професійної сфери. Основними етапами професійного консультування молоді є первинна консультація та поглиблена індивідуальна

профконсультація. Психологічний супровід виконує діагностичну, організаційну, інформаційну та профілактичну функції.

Методи психологічного супроводу включають матрицю вибору професій, психодіагностику, психокорекцію та просвітницьку діяльність. План психологічної профорієнтаційної роботи передбачає виявлення професійних орієнтацій, визначення інтересів і здібностей, аналіз особистісних якостей, оцінку готовності до вибору та надання рекомендацій.

ВИСНОВКИ

1. Професійне самовизначення – це багатоаспектний процес формування особистістю свого ставлення до професійної діяльності через узгодження внутрішньоособистісних потреб із соціально-професійними вимогами; це тривалий життєвий шлях, що інтегрує психологічні механізми та практичну діяльність особистості щодо побудови професійної кар'єри та саморозвитку. Сутність професійного самовизначення полягає в усвідомленні себе як активного суб'єкта конкретної професійної сфери, що включає критичне оцінювання власних психологічних характеристик відносно вимог обраної професії, розуміння соціальної відповідальності та здатність до саморегуляції поведінки.

2. Теоретичний аналіз досліджень проблеми професійного самовизначення сучасної молоді засвідчив наявність різноманітних підходів до вивчення професійного самовизначення в психології. Зарубіжні концепції представлені диференційно-діагностичним підходом Ф. Парсонса, теоріями прийняття рішень, теорією професійно-особистісного розвитку Д. Сьюпера та сучасними концепціями професійної адаптивності М. Савіцкаса. У вітчизняній науці сформувалися профорієнтаційний, психологічний, цілісний та особистісно-діяльнісний підходи, які розглядають професійне самовизначення як невід'ємну складову загального особистісного розвитку, підкреслюючи його динамічний характер.

3. Структура професійного самовизначення базується на трьох основних компонентах: емоційному (настрої, потреби, мотиви, інтереси щодо професійної діяльності), когнітивному (раціональна оцінка здібностей, життєві цілі, ціннісні орієнтації, професійна самосвідомість) та поведінковому (професійні установки, прагнення до мобільності, конкретні акти вибору). Ключовими внутрішніми детермінантами виступають інтерес до професійної сфери та рівень домагань особистості. Стійкий професійний інтерес, що ґрунтується на знаннях і має позитивне емоційне забарвлення, реалізує

компонент "Хочу" та виступає провідним фактором самовизначення. Зовнішні чинники включають соціальне оточення, професійну діяльність педагогів, вплив мікросередовища та матеріальну винагороду, кар'єрні перспективи і престижність професії.

4. В умовах реалізації емпіричного дослідження виявило наступні особливості професійного самовизначення сучасної молоді:

- домінування соціальної (31,25%) та заповзятливої (25%) типів особистості старшокласників за методикою Дж. Голланда, що свідчить про їхню орієнтацію на взаємодію з людьми та лідерські позиції, водночас спостерігається значна різноманітність професійних типів (артистичний - 15,63%, конвенціональний, реалістичний та інтелектуальний - по 9,38%), що вказує на широкий спектр професійних схильностей випускників;

- суперечність між переважанням соціального типу особистості та відносно невисоким показником спрямованості на спілкування (25%) при домінуванні орієнтації на справу (43,75%) та спрямованості на себе (31,25%) серед учнів за методикою Б. Басса, що свідчить про складність узгодження професійних схильностей та загальної життєвої спрямованості на етапі завершення шкільного навчання;

- високий рівень готовності випускників до професійного вибору та кар'єрного розвитку за методикою О. Ігнатович - 65,62%, що свідчить про чітке усвідомлення кар'єрних перспектив та активну позицію щодо професійного самовдосконалення, при цьому 34,38% демонструють середній рівень, а відсутність учнів з базовим рівнем може вказувати на можливу ідеалізацію професійного майбутнього.

- динаміка мотиваційних орієнтацій респондентів, з домінуванням мотивації "Набуття знань" (50%) та "Оволодіння професією" (36,36%), що свідчить про інтелектуальну допитливість та орієнтацію на професійний розвиток. Щоправда, наявність респондентів з мотивацією "Отримання диплома" (13,64%) вказує на можливий перегляд початкового професійного вибору під впливом нового освітнього середовища.

Результати дослідження підтверджують теоретичні положення про професійне самовизначення як динамічний процес, що характеризується якісними змінами на різних етапах розвитку особистості. Трансформація від чітких професійних орієнтацій випускників до більш диференційованих мотивацій першокурсників відображає природний процес уточнення професійних вподобань під впливом нового освітнього середовища.

5. Для оптимізації процесу професійного самовизначення сучасної молоді необхідний комплексний психологічний супровід, що включає діагностичну, організаційну, інформаційну та профілактичну функції. Ефективність такого супроводу забезпечується поєднанням індивідуальних та групових форм роботи, використанням різноманітних психодіагностичних методик та створенням умов для практичного ознайомлення з професійною діяльністю. Психологічний супровід має бути адаптованим до індивідуальних особливостей молодої людини та включати розвиток внутрішньої готовності до прийняття професійних рішень протягом усього життя, що відповідає вимогам сучасного динамічного ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баліка М. Психологічні аспекти професійного самовизначення сучасних старшокласників. Science of XXI century: development, main theories and achievements. Ізмаїл : Ізмаїльський державний гуманітарний університет, 2022. С. 118-120. URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/17.pdf>
2. Бахтій А. О. Особливості професійного самовизначення особистості в юнацькому віці : кваліфікац. магістер. робота / наук. кер. О. М. Амплєєва. Миколаїв : Чорномор. нац. ун-т ім. Петра Могили, 2022. 9 с. URL: https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2235/1/%D0%91%D0%B0%D1%85%D1%82%D1%96%D0%B9_%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC.pdf?utm_source=chatgpt.com
3. Бугерко Я. М., Гірняк Г.С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. Наукові записки. Серія: Психологія. №1 (3). 2024. С. 18-24. URL: <https://journals.cusu.in.ua/index.php/psychology/article/view/332/314>
4. Варнавська І. В. Труднощі професійного самовизначення підлітків. Лютневі наукові читання : LX Міжнародна науково-практична інтернет-конференція, м. Київ, 1 лютого 2021 р. Київ, 2021. С. 33-38. URL: https://dspace.ksaeu.kherson.ua/bitstream/handle/123456789/5862/%d0%92%d0%b0%d1%80%d0%bd%d0%b0%d0%b2%d1%81%d1%8c%d0%ba%d0%b0%20%d0%86.%d0%92.%20%d0%a2%d0%a0%d0%a3%d0%94%d0%9d%d0%9e%d0%a9%d0%86%20%d0%9f%d0%a0%d0%9e%d0%a4%d0%95%d0%a1%d0%86%d0%99%d0%9d%d0%9e%d0%93%d0%9e%20%d0%a1%d0%90%d0%9c%d0%9e%d0%92%d0%98%d0%97%d0%9d%d0%90%d0%a7%d0%95%d0%9d%d0%9d%d0%af%20%d0%9f%d0%86%d0%94%d0%9b%d0%86%d0%a2%d0%9a%d0%86%d0%92_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y
5. Вікова психологія : навч. посіб. / за ред. В. Є. Ключка. 2003. 120 с. URL: <http://medbib.in.ua/motivatsiya-obucheniya-vuze-39992.html>

6. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: монографія. К.: Науковий світ, 2009. С. 27.

7. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 2002. 21 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=ref_full_aref&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=AT=&S21COLORTERMS=0&S21STR=%D0%92%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\$](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=ref_full_aref&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=AT=&S21COLORTERMS=0&S21STR=%D0%92%D1%96%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F$)

8. Гордійчук К. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. Психологія: реальність і перспективи : збірник наукових праць РДГУ. Рівне, 2019. Вип. 13. С. 15-19. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prp_2019_13_5

9. Горський С.В. Питання професійного самовизначення особистості. Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці: Електронний журнал 2022. № 3 (22). URL: <https://tinyurl.com/43x94nzu> (дата звернення: 30.08.2024).

10. Грабчак О. В. Формування професійних домагань старшокласників у процесі профорієнтаційної роботи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського. Вінниця, 2012. 20 с. URL: <https://uacademic.info/download/file/0412U003713/dis.doc>

11. Грінченко О. М. Когнітивні особливості професійного самовизначення студентів-психологів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Національний технічний університет. Харків, 2018. 233 с.
12. Дубінка М. Специфіка професійного самовизначення особистості майбутнього фахівця. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 140. С. 47–51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2015_140_14
13. Закатнов Д. О., Капустіна О. В. Професійне самовизначення старшокласників: методичний посібник. К.: КНЕУ, 2003. С. 37.
14. Клибанівська Т. М. Професійне самовизначення та професійне становлення старшокласників. Актуальні проблеми психології. 2020. № 1 (57). С. 32-39. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i57/6.pdf>
15. Кожан Т. О. Професійна орієнтація : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2009. 214 с. URL: https://learn.ztu.edu.ua/pluginfile.php/23747/mod_resource/content/0/%D0%9A%D0%BE%D0%B6%D0%B0%D0%BD%20%D0%A2.%D0%9E.%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%28%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%29.pdf
16. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. Професійна орієнтація учнів. Київ : Рад. школа, 1971. С. 17–26.
17. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: монографія. К.: ІІТО НАПН України, 2012. С. 12. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/2950/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%8E.pdf>
18. Лупійко Л. В., Бунчук А. О. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. Актуальні проблеми теоретичної та консультативної психології : матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. № 2. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. С. 59-62. URL:

https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/35150/Lupiiko_Bunchuk.pdf?sequence=1

19. Матвієнко Л. І. , Арманд К. В. Проблеми професійного самовизначення у ранньому юнацькому віці. Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти. Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (21 травня 2021 р., м. Київ). Київ:ДЗВО «УМО», 2021. С. 196-201.

20. Матриця вибору професії. URL: <http://www.tpal.com.ua/spase/psyhsl/doc/samvizn/matr.pdf> (дата звернення: 18.08.2024).

21. Мачуський В.В. Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності в позашкільних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 2001. 16 с. URL: <https://nenc.gov.ua/doc/autoref/machuskiy.pdf>

22. Міляєва В. Р., Калюжна І. П. Особливості психологічно-педагогічного супроводу професійного самовизначення старшокласників. 2019. № 2 (16). С. 80–84. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/30259/6/V_Miliaieva_I_Kaliuzhna_PSP_2\(16\)_OPPSPSS_NNCRPL.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/30259/6/V_Miliaieva_I_Kaliuzhna_PSP_2(16)_OPPSPSS_NNCRPL.pdf)

23. Ошуркевич Н. Генеза та сутнісний зміст професійного самовизначення особистості. Педагогічний процес: теорія і практика. 2018. № 4(63). С. 43-49. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/26332/1/N_Oshurkevych_NDLOSV_2018_4_P_PTP.pdf

24. Піддячий М. І. Підготовка старшокласників до професійної діяльності в умовах профільного навчання : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2008. 288 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11290/1/08_29_PIDDYACHIY_NEW.pdf

25. Поліщук О. Р. Підготовка старшокласників до вступу до закладів вищої освіти: соціально-психологічний вимір : монографія. Умань : Візаві, 2022.

215

с.

URL:

<https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/15323/1/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%88%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%B2%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D1%83%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%97%D0%92%D0%9E%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%80.pdf>

26. Професійна орієнтація : підручник / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709764/1/02_2650_%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F.pdf

27. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу : монографія / Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценко, І. І. Ткачук ; за ред. О. Л. Моріна. Харків : Друкарня Мадрид, 2016. 220 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/704718/1/Monograph_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%A1%D0%90%D0%9C%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%97%D0%9D_%D0%A3%D0%A7%D0%9D%D0%92_%D0%9C%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%94I.pdf

28. Психологія професійної діагностики та професійного консультування : практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2021. 227 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20%D0%9F%D0%A1%D0%98%D0%A5%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%AF%20%D0%9F%D0%>

[A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%9E%D0%87.pdf](#)

29. Радзімовська О. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців. Соціальна психологія. 2012. №3 (53). С. 3-11.

URL:

https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/5783/1/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96_%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_%D1%96%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85_%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2_%281%29.pdf

30. Радчук Г. К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Вип. 5. С. 47-52. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_47

31. Руденко Л. А. Професійне самовизначення молоді: шляхи вирішення проблеми. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2010. № 24. С. 126–130. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/4892/4304>

32. Савченко Н. С. Моделювання професійної підготовки та діяльності фахівця : навч. посіб. Кіровоград : ФОП Александрова М. В., «Центр оперативної поліграфії «Авангард»», 2015. 188 с.

33. Соціолого-педагогічний словник / за ред. В. В. Радула. 2-ге вид. Харків : Мачулін, 2015. 444 с.

34. Столярчук О.А., Сергеєнкова О.П. Проблема усвідомлення особистістю покликання: теоретико-емпіричні аспекти. Габітус. 2022. Вип. 41. С. 192–196. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/41-2022/33.pdf>

35. Титаренко Т. М. Природа вибору: шляхи самоорганізації особистості у її життєвому світі. Психологічні перспективи. 2001. Вип. 1. С. 67-76. URL:

<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715880/1/%D0%A2%D0%B8%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%A2.%D0%9C.%20%D0%9F%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%20%D0%B2%D0%B8%D0%B1%D0%BE%D1%80%D1%83%20%28%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%202001%29.pdf>

36. Тополь О.В. Формування готовності старшокласників до вибору професій сфери підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 1997. 22 с.

37. Траверсе Т. М. Психологія праці : навчально-методичний посібник. Київ : Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. 116 с.

38. Федоренко Л. П. Психологічний супровід підвищення ефективності професійного самовизначення випускників сільських шкіл. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. VI : Психологія обдарованості. Київ ; Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. Вип. 16. С. 369-379. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i16/43.pdf>

39. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища : монографія / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Д. О. Закатнов, М. І. Піддячий ; за заг. ред. З. В. Охріменко. Кропивницький : Імекс ЛТД, 2022. 152 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732085/1/%D0%9E%D1%85%D1%80%D1%96%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%97.%D0%92._%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%8F_2022.pdf

40. Хлестова С.С. Сучасні підходи до трактування поняття «професійне самовизначення». Педагогіка формування творчої особистості у вищій і

загальноосвітній школах. №83. 2022. С. 62-65. URL:
<https://doi.org/10.32840/1992-5786.2022.83.10>

41. Чечко І.І. Професійне самовизначення старшокласників в контексті профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти. Проблеми сучасної психології. 2019. № 1. С. 146–152. URL:
http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/spz_2019_1_24.pdf

42. Чобітько М. Г. Особистісне і професійне самовизначення майбутнього вчителя. Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку. 2009. Вип. № 3. С. 62-URL:
http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n3_2009_st_9

43. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. 324 с. URL:
<https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/62-1.pdf>

44. Ягупов В. В. Професійний розвиток особистості фахівця: поняття, зміст та особливості. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2015. Т. 175. С. 24-32. URL:
http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/NaUKMApp_2015_175_4.pdf

45. Brown D. Career choice and development / D. Brown & Associates. San Francisco : Jossey Bass, 2002. 560 p. URL:
https://www.academia.edu/120118307/Career_choice_and_development_2nd_edn_Brown_D_Brooks_L_and_Associates_San_Francisco_CA_Jossey_Bass_1990

46. Chen C. P. Positive compromise: A new perspective for career psychology. Australian Journal of Career Development. 2004. Vol. 13. P. 19.

47. Erikson Erich H. *Childhood and Society*. New York, Norton, 1963. P. 142–143. URL: <https://archive.org/details/dli.ernet.19961/page/21/mode/2up>
48. Gauthier, L., Guay, F. & Fernet, S. (2003). Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology*. 50(2). P. 167–168. URL: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2003_GuaySenecalGauthierFernet_JCP.pdf
49. Holland J. L. *You and Your Career*. N.-Y. : Psychological Assessment Resource, Inc., 1994. 36 p.
50. Krumboltz J. D. Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. *Convergence in Career Development Theories* / eds. M. L. Savickas, R. L. Lent. Palo Alto : CPP Books, 1994. P. 9–31.
51. Lent R. W., Brown S. D., Hackett Gail. Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*. 2002. Vol. 4. P. 255–311.
52. Parsons F. *Choosing a vocation*. London: Houghton Mifflin, 1909. 165 p.
53. Roe A., Lunneborg P. W. Personality development and career choice. *Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 68–101.
54. Super D. E. *The psychology of careers*. New York : Harper, 1957. 362 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

«Визначення професійного типу особистості» Дж. Голланда

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Інженер-конструктор
2	В'язальник	Санітарний лікар
3	Кухар	Набірний
4	Фотограф	Завідувач магазином
5	Кресляр	Дизайнер
6	Філософ	Психіатр
7	Вчений-хімік	Бухгалтер
8	Редактор наукового журналу	Адвокат
9	Лінгвіст	Перекладач художньої літератури
10	Лікар-психіатр	Статистик
11	Завуч	Голова профкому
12	Спортивний лікар	Фельстоніст
13	Нотаріус	Постачальник
14	Перфоратор	Карикатурист
15	Політичний діяч	Письменник
16	Садівник	Метеоролог

17	Водій тролейбуса	Медсестра
18	Інженер-електронник	Секретар-машиністка
19	Маляр	Художник по металу
20	Біолог	Окуліст
21	Телеоператор	Режисер
22	Гідролог	Ревізор
23	Зоолог	Головний зоотехнік
24	Математик	Архітектор
25	Працівник дитячої кімнати міліції	Рахівник
26	Вчитель	Командир частини
27	Вихователь	Художник по кераміці
28	Економіст	Завідувач відділом
29	Коректор	Критик
30	Завгосп	Диригент
31	Радіооператор	Спеціаліст з ядерної фізики
32	Налагоджувальник	Монтажник
33	Агроном-насіннезнавець	Голова колгоспу
34	Закрійник-модельєр	Декоратор
35	Археолог	Експерт
36	Працівник музею	Консультант

37	Вчений	Актор
38	Логопед	Стенографіст
39	Лікар	Дипломат
40	Головний бухгалтер	Директор
41	Поет	Психолог
42	Архіваріус	Скульптор

Методика діагностики професійної спрямованості особистості (Б. Басс)

1. Найбільше задоволення одержую від:

- а) схвалення моєї роботи;
- б) усвідомлення того, що робота виконана добре;
- в) усвідомлення того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то прагнув би бути:

- а) тренером, який розробляє тактику гри;
- б) відомим гравцем;
- в) обраним капітаном команди.

3. На мою думку, кращим педагогом є той, хто:

- а) цікавиться учнями та має до кожного індивідуальний підхід;
- б) зацікавлює своїм предметом так, що учні із задоволенням вивчають цей предмет;
- в) створює в колективі таку атмосферу, у якій кожен учень може висловити свою думку.

4. Мені подобається, коли люди:

- а) радіють за виконану роботу;
- б) із задоволенням працюють у колективі;
- в) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.

5. Я бажав би, щоб мої друзі:

- а) були доброзичливими та допомагали людям, коли це необхідно;

- б) були вірними та відданими мені;
 - в) були розумними та цікавими.
6. Кращими друзями я вважаю тих:
- а) із ким маю добрі стосунки;
 - б) на кого завжди можна покластися;
 - в) хто може багато досягнути в житті.
7. Найбільше мені не подобається:
- а) коли в мене щось не виходить;
 - б) коли розладнуються стосунки з товаришами;
 - в) коли мене критикують.
8. На мою думку, дуже погано, коли педагог:
- а) приховує свої антипатії до деяких учнів, насміхається та дразнить їх;
 - б) викликає дух суперництва в колективі;
 - в) недостатньо добре знає предмет, який викладає.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося:
- а) проводити час із друзями;
 - б) відчуття виконаної справи;
 - в) коли мої вчинки схвалювали.
10. Я бажав би бути схожим на тих, хто:
- а) досягнув успіху в житті;
 - б) справді закоханий у свою справу;

в) відзначається доброзичливістю і товариськістю.

11. Школа насамперед має:

а) навчати вирішувати завдання, які ставить життя;

б) розвивати індивідуальні здібності учнів;

в) виховувати риси, які допомагають встановлювати стосунки з людьми.

12. Якби я мав більше вільного часу, то використовував би його:

а) для спілкування з друзями;

б) для відпочинку;

в) для самоосвіти та улюблених справ.

13. Найбільших успіхів я досягаю, коли:

а) працюю з людьми, до яких відчуваю симпатію;

б) маю цікаву роботу;

в) отримую винагороду за свої зусилля.

14. Мені подобається, коли:

а) інші люди поважають мене;

б) я відчуваю задоволення від добре виконаної роботи;

в) я маю час приємно спілкуватися з друзями.

15. Якби про мене написали в газеті, то краще було б, щоб:

а) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану із навчанням, працею або спортом, у якій я брав участь;

б) написали про мою діяльність;

в) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працював.

16. Найкраще я навчаюся, коли викладач:

- а) має до мене індивідуальний підхід;
- б) може зацікавити своїм предметом;
- в) колективно обговорює проблеми, що вивчаються.

17. Для мене немає нічого гіршого за:

- а) образу власної гідності;
- б) невдачу під час виконання важливої справи;
- в) втрату друзів.

18. Найбільше я ціную:

- а) успіх;
- б) можливості спільної праці;
- в) здоровий глузд та інтуїцію.

19. Я не поважаю людей, які:

- а) вважають себе гіршими за інших;
- б) часто сваряться та конфліктують;
- в) заперечують все нове.

20. Приємно, коли:

- а) працюєш над важливою справою;
- б) маєш багато друзів;
- в) усім подобаєшся та викликаєш схвалення.

21. На мою думку, керівник повинен бути насамперед:

- а) доступним;
- б) авторитетним;
- в) вимогливим.

22. У вільний час я з цікавістю прочитав би книжки:

- а) про те, як знайти друзів та налагодити добрі стосунки з оточуючими;
- б) про життя відомих людей;
- в) про останні досягнення науки та техніки.

23. Якби в мене були здібності до музики, я бажав би бути:

- а) диригентом;
- б) композитором;
- в) солістом.

24. Я хотів би:

- а) вигадати цікавий конкурс;
- б) перемогти в конкурсі;
- в) організувати конкурс і керувати ним.

25. Для мене важливо знати:

- а) що я бажаю зробити;
- б) як досягнути мети;
- в) як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина повинна прагнути до того, щоб:

- а) інші люди схвалювали її вчинки;
- б) передусім виконувати свою справу;
- в) її не можна було б критикувати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час, коли:

- а) спілкуюся з друзями;
- б) переглядаю цікаві фільми;
- в) займаюся своєю улюбленою справою.

ДОДАТОК В**Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді «СКРУМ» (О. Ігнатович)**

1. Ви визначилися стосовно того, чим будете займатись у майбутньому, яку професію оберете.
2. Ви спрогнозували те, як і де отримати професійну освіту відповідно визначеної для себе професії.
3. Маєте чітке уявлення про обрану професію та знаєте її вимоги та умови.
4. Маєте чітке уявлення про свої інтереси, здібності та усвідомлюєте їх узгодженість із професійними вимогами.
5. Знаєте можливості працевлаштування за обраною професією.
6. Ви склали і маєте поетапний план реалізації майбутньої професійної кар'єри.
7. Обов'язково дотримуєтеся складеного плану майбутньої професійної кар'єри.
8. Ви змінюєте чи переглядаєте цілі своєї майбутньої професійної кар'єри відповідно до актуальної життєвої ситуації.
9. Ви докладаете багато зусиль для досягнення цілей Вашої майбутньої професійної кар'єри.
10. Для Вас важливі власні здібності та якості, які вимагає від особистості професія.
11. Ви постійно працюєте над визначенням смислів майбутньої професії.
12. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір батьки.
13. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір вчителі, викладачі.
14. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір друзі.

- 15.Самостійність - Ваша яскраво виражена якість.
- 16.Для Вас важливо досягати успіху у навчально-професійній діяльності.
- 17.Для Вас важливо реалізовувати заплановані етапи кар'єрного розвитку.
- 18.Зовнішні умови дозволяють Вам реалізувати заплановану професійну кар'єру.
- 19.Ви готові зробити максимально можливе для реалізації цілей стосовно кар'єрного розвитку.
- 20.Для Вас важливо мати максимум свободи й автономії у виборі професії.

«Мотивація навчання у ВНЗ» Т. І. Ільїної

1. Найкраща атмосфера на занятті — атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великим напруженням.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань або неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, які, на мою думку, необхідні для моєї майбутньої професійної діяльності.
5. Яку з притаманних вам якостей ви цінуєте найбільше? (Відповідь напишіть)
6. Я вважаю, що життя варто присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на заняттях складних проблем.
8. Я не бачаю сенсу у більшості завдань, які виконуються у ВНЗ.
9. Я отримую велике задоволення від розповіді знайомим про свою майбутню професію.
10. Я досить-таки посередній студент, ніколи не буду зовсім хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля, щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений в правильності вибору професії.
13. Яких притаманних вам якостей ви б хотіли позбутися? (Відповідь напишіть)
14. За зручних обставин я користуюся на іспиті підручними матеріалами (конспектами, шпаргалками, записами, формулами).
15. Найкращий час життя — студентські роки.
16. У мене надмірно неспокійний і переривчастий сон.

- 17.Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
- 18.За можливості я вступив би в інший ВНЗ.
- 19.Зазвичай я беруся за більш прості завдання, а більш складні залишаю на потім.
- 20.Для мене важко було зупинитися при виборі професії на одній з них.
- 21.Я можу спокійно спати за будь-яких неприємностей.
- 22.Я твердо впевнений, що моя професія принесе мені моральне задоволення і матеріальне благополуччя в житті.
- 23.Мені здається, що мої друзі здатні навчатися краще, ніж я.
- 24.Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
- 25.З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший ВНЗ.
- 26.У мене достатньо сили волі, щоб навчатися без нагадувань адміністрації.
- 27.Життя для мене майже завжди пов'язано з незвичним напруженням.
- 28.Екзамени потрібно складати, затрачаючи мінімум зусиль.
- 29.Є багато ВНЗ, в яких я би міг навчатися з не меншою цікавістю.
- 30.Яка з притаманних вам якостей найбільше заважає навчатися (Відповідь напишіть)
- 31.Я людина, що легко захоплюється, але всі мої захоплення певною мірою пов'язані з майбутньою роботою.
- 32.Неспокій про іспит або роботу, що не виконані вчасно, часто заважають мені спати.
- 33.Висока заробітня платня після закінчення ВНЗ для мене не головне.

34. Мені потрібно бути в доброму гуморі, щоб підтримати загальні рішення групи.
35. Я змушений був вступити у ВНЗ, щоб зайняти бажане положення у суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вивчаю навчальний матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки — хороші професіонали, і я хочу бути схожим на них.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яка з притаманних вам властивостей допомагає навчатися у ВНЗ (Відповідь напишіть)
40. Мені важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, які прямо не стосуються моєї майбутньої професії.
41. Мене дуже турбують можливі невдачі.
42. Найкраще я навчаюся, коли мене періодично стимулюють, підганяють.
43. Мій вибір цього ВНЗ остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відставати від них.
45. Щоб переконати в будь-чому свою групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівний і хороший настрій.
47. Мене приваблює зручність, чистота та легкість майбутньої професії.
48. До вступу у ВНЗ я давно цікавився цієї професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і найперспективніша.
50. Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору цього ВНЗ.