

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ НАУК І СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
освітній ступінь - бакалавр

на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ  
КАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ  
СТУДЕНТІВ»

Виконала: студентка 4-го року навчання,  
спеціальності 053 Психологія

Чебанова Олександра Глібівна

Науковий керівник: Боднар А. Я.  
кандидат психологічних наук, доцент

Рецензент: Подшивайлова Л. І.,  
кандидат психологічних наук, доцент

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою «\_\_\_\_\_»  
Секретар АК \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 р.

КИЇВ 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ.....	6
1.1. Загальні підходи до вивчення професійного самовизначення студентів вітчизняними та зарубіжними авторами.....	6
1.2. Особливості розвитку індивідуальної кар'єри у студентів.....	14
Висновки до першого розділу.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ.....	25
2.1. Загальна характеристика методів і методик дослідження.....	25
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	27
Висновки до другого розділу.....	40
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ.....	41
3.1. Загальна характеристика програми.....	41
3.2. Структура тренінгової програми «Моя кар'єра майбутнього».....	48
Висновки до третього розділу.....	55
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
ДОДАТКИ	

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Професійне самовизначення особистості відіграє ключову роль у становленні її у соціумі та є основним етапом розвитку. Можливості для студентів обирати з точки зору глобального суспільства та робочого середовища тісно пов'язані не лише з усвідомленням власних сил та й з розумінням їх застосування у різних професійних сферах, але також із викликом, який представляє цей вік, з розуміння та прийняття потреб, інтеграція на ринок праці в майбутньому.

Становлення особистості як професіонала - це складний процес формування творчого потенціалу, визначення своєї ролі та місця в суспільстві, засвоєння знань, умінь та навичок та формування власного стилю життя.

У процесі навчання людина проходить період професійного самовизначення. Саме у цей час у студента формується мотив, який є запорукою в оволодінні певної діяльності та реалізації себе саме у цій професії. Одним з головних аспектів професійного самовизначення особистості є свідомий вибір кар'єри та її планування, формування та розвиток спеціальних навичок.

Глобальна освіта та робоче середовище визначають, що професійне самовизначення важливо для особистості, важливе у різні періоди життя для розуміння власних інтересів, здібностей та потреб, придатності для професійної належності та майбутнього робочого середовища.

В наш час актуально сприяти формуванню системи підтримки кар'єри в навчальних закладах, яка при оцінці наявних ресурсів, їх потенціалу та слабких сторін, а також можливостей та викликів розвитку стійкого суспільства могла б реалізувати концепцію системи підтримки кар'єри, яка в результаті реалізації сприяла професійному самовизначенню молоді.

Не можна розглянути проблему професійного самовизначення студентів ЗВО без аналізу психологічної сутності кар'єри, яку розробляли Є. О. Клімов,

Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл; досліджень у сфері кар'єрних орієнтацій студентів Ю. О. Бурмакова, О. О. Жданович, О. П. Терновської; аналізу кар'єрної готовності випускників ЗВО О. С. Мироновою-Тихомировою та факторів кар'єрного зростання фахівців в процесі професійного самовизначення, яку вивчали Н.О. Гончарова, Е. Ф. Зеєр, С. В. Кутняк, О. Г. Молл, О. В. Москаленко, М. С. Пряжніков, І. Є Штученко та ін.

**Об'єкт дослідження** — професійне самовизначення студентів

**Предмет дослідження** — особливості розвитку індивідуальної кар'єри у студентів

**Мета дослідження** — теоретично вивчити та дослідити особливості розвитку індивідуальної кар'єри у студентів у процесі професійного самовизначення та розробити тренінгова програма щодо оптимізації розвитку кар'єри у процесі професійного самовизначення студентів

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати основні підходи до проблеми розвитку кар'єри в процесі професійного самовизначення у науковій літературі;
2. Розкрити особливості розвитку кар'єри у студентів на етапі професійного навчання;
3. Дослідити особливості розвитку кар'єри у студентів ЗВО.
4. розробити тренінгова програма щодо оптимізації розвитку кар'єри у процесі професійного самовизначення студентів

**Методи дослідження.** Відповідно до поставленої мети та сформульованих завдань дослідження було вирішено використати наступний комплекс методів: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення даних); емпіричні (Вивчення кар'єрних орієнтацій («Якоря кар'єри») (Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової), дослідження суб'єктивного контролю шкала «локусу контролю» Д. Роттера), Характеристика рівнів нервово-психічної нестійкості за даними анкети „ПРОГНОЗ”, тест на Асертивність.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що перевірено та поглиблено наукові уявлення про професійне самовизначення та психологічні особливості індивідуальної кар'єри в процесі професійного самовизначення студентів; емпірично обґрунтовано зв'язок професійного самовизначення та індивідуальної кар'єри; досліджено та представлено досвід стимулювання професійного самовизначення студентів; розроблено психопрофілактичну програму підтримки та стимулювання професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО.

**Практичне значення** проведеного дослідження полягає в тому, що отримані дані та розроблена програма можуть бути використані сучасними університетами з метою підтримки та стимулювання процесу професійного самовизначення студентів, а також в розробці матеріалів для індивідуального використання кожним студентом в форматі онлайн-курсу.

**Структура роботи:** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту дипломної роботи складає 58 сторінок, загальний обсяг 73 сторінки

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ**

### **1.1. Загальні підходи до вивчення професійного самовизначення студентів вітчизняними та зарубіжними авторами**

Проблема професійного самовизначення молоді стоїть сьогодні дуже гостро. Це обумовлено соціально-економічними процесами, що відбуваються в нашій країні. Йде скорочення кількості бюджетних місць у ЗВО, поступово підвищується вартість навчання за надання платних освітніх послуг. При цьому стабільно високим залишається престиж вищої освіти. У ситуації, що склалася, молоді люди вибирають ті чи інші освітні програми виходячи не з професійного самовизначення, а керуючись економічними міркуваннями. Нерідко і за умови свідомого вибору майбутньої професії випускники вищих навчальних закладів не працевлаштовуються за фахом. Ці фактори посилюють інтерес до проблеми професійного самовизначення та самореалізації в професії.

Питання професійного самовизначення активно розглядали зарубіжні психологи. Перейдемо до розгляду деяких концептуальних підходів до проблеми професійного самовизначення, розроблених науковцями-психологами за кордоном. З безлічі підходів до вивчення психологічних основ професійного вибору та становлення особистості найбільш широкое поширення в світі отримали два основних: з позицій теорії рис та факторів і з позицій теорії розвитку. Саме на їх основі будується дослідницька та практична робота в області професійної орієнтації.

Представники теорії рис та чинників, внесли величезний вклад в розвиток профорієнтації та дослідження в галузі професійного вибору. Саме за допомогою цієї теорії були розроблені основні принципи, що пояснюють феномен вибору професії. З метою практичної реалізації цих принципів

розроблялися та продовжують розроблятися методи діагностики, методи і системи консультаційної та корекційної роботи. У руслі саме цієї теорії накопичено та проаналізовано великий матеріал з вивчення професій і факторів їх вибору. Розроблено класифікації світу професій, проведені дослідження по вивченню окремих професій і їх груп з метою складання професіограм. Розроблено принципи та схеми проведення професійного відбору та підбору [7].

Існують різні погляди на трактування сутності поняття «професійне самовизначення». Так, Л. О. Ромашова [36] визначає його як спосіб входження індивіда в професійну сферу життя, процес вибору людиною свого професійного шляху, залежить від ряду психологічних і соціальних факторів. А. А. Гридасова [10] трактує поняття «професійне визначення» наступним чином: це внутрішня позиція людини, яка полягає в усвідомленні себе частиною суспільства; складний динамічний процес формування в свідомості людини відносини до професійної сфери, цілей трудової діяльності і способів їх досягнення, усвідомлення себе як професіонала, вдосконалення навичок, умінь і знань, духовних і фізичних можливостей. А. Маслоу звертав увагу на важливість зацікавленості людини в конкретному виді праці, захопленості їм. Усвідомлений вибір професії, знаходження свого місця в суспільстві, здійснення переважного для людини (бажаного) виду діяльності дає стимул до розвитку себе в професії [25].

Людина починає бачити сенс в тому, чим він займається, ставить професійні цілі. Становлення професіонала починається з формування особистості як частини соціальних взаємин. Сьогодні професіонал повинен чітко орієнтуватися в своїй справі, розуміти, знати вимоги до працівника, зміст роботи і коло професійних обов'язків, вміти адаптуватися до умов, що змінюються.

Е. А. Клімов [19] зазначає, що процес професійного самовизначення не одночасний акт, а тривалий процес постійного прийняття рішень, здійснення вибору. Найбільш актуальним це питання є в юнацькому віці, проте і в

дорослому віці може виникати необхідність переосмислення і коригування професійного шляху людини.

У закордонних авторів процес професійного самовизначення є процесом, який складається з декількох етапів і що полягає в пошуку ціннісних орієнтирів та сенсу здійснюваної професійної діяльності [64].

Можна помітити, що й зарубіжні, й вітчизняні автори вказують на те, що професійне самовизначення не здійснюється в конкретний момент або часовий проміжок, але являє собою тривалий багаторівневий процес самоідентифікації особистості в професійній сфері.

Визначення себе як професіонала залежить від безлічі факторів, всю сукупність яких можна розділити на дві групи: суб'єктивні (бажання, прагнення людини, її ставлення до конкретної професії, інтереси, особливості характеру і інше) і об'єктивні (стан здоров'я, рівень освіти, умови життя, виховання і інше) [6].

Виділяють вісім основних факторів, що визначають вибір професії: думка старших членів сім'ї, батьків; думка однолітків, друзів; думка вчителів, педагогів; власні плани; навички, вміння, знання; прагнення бути визнаним у суспільстві; рівень інформованості про специфіку професії; схильність до певного виду діяльності [7].

Крім того, відзначається значимість системи профорієнтації на кожному етапі професійного становлення на кожному етапі освіти. Так, повинен бути підкріплений перехід випускника школи, головним завданням якого є вибір пріоритетного напрямку діяльності, в розряд студентів, зайнятих безпосередньо оволодінням професійними компетенціями [14].

На думку Л. Д. Столяренко [37], чим раніше починається особистісний та професійний розвиток, тим більшою мірою можна прогнозувати психологічне благополуччя, задоволеність життям та особистісний ріст кожної людини в сучасному світі.

Таким чином, професійна трудова діяльність, якій передуює правильний вибір, один з найважливіших факторів, що визначають багато в житті сучасної



людини. Величезна перевага людини полягає в його можливості вибору. І цей вибір залежить від багатьох факторів.

На думку авторів А. Я. Боднар та Н. Г. Макаренко, «професійне самовизначення - процес нелінійний, нескінченний, його не можна обмежити часовими або віковими рамками. Автори вважають, що можна по-іншому підійти до розв'язання цієї проблеми: необхідно досліджувати особливості, фактори та механізми професійного самовизначення на кожній стадії професійного становлення особистості. Ними зроблено спробу проаналізувати особливості професійного самовизначення на стадії навчання у ЗВО та залежність цього процесу від взаємодії таких феноменів особистості та її самосвідомості, як колективність та індивідуальність» [9, с. 2].

Аналізуючи наукові підходи до процесу професійного самовизначення молоді дає А. Я. Боднар та Н. Г. Макаренко змогу говорити про те, що показником особистості, яка вже самовизначилася, є усвідомлення себе як суб'єкта, готового здійснювати соціально значиму діяльність та самовдосконалення цієї діяльності, здатного організувати власний життєвий шлях, стати дослідником свого минулого, теперішнього та майбутнього.

Процес професійного самовизначення не можна розглядати виокремлено від загального шляху розвитку особистості, як не можна визначити специфіку цього процесу у відриві від конкретної діяльності, конкретної професії. Таким чином, на різних етапах самовизначення залежно від діяльності повинен змінюватися зміст процесу, сукупність цілей, на досягнення яких спрямована активність суб'єкта [28; 47; 63].

Першочерговим завданням вивчення особливостей професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ЗВО є визначення цінностей, пов'язаних із вищою освітою, поза якими втрачається і зникає значимість вищої школи взагалі. До них належать:

- 1) цінність вищої освіти;
- 2) цінність конкретної професії;
- 3) цінність студентства як особливої соціальної групи;

4) самоцінність особистості кожного студента [34,с. 8].

Формально під навчанням у вищій школі розумівся цілеспрямований, регламентований учбовими планами та програмами процес передачі та засвоєння знань, основною метою якого є формування в особистості професійних знань, умінь та навичок, а також їх постійне якісне вдосконалення [47].

Процес навчання у ЗВО повинен формувати у студента важливий мотив, який забезпечує успіх в оволодінні діяльністю, усвідомлення необхідності реалізувати себе саме в цій професії. Тільки в такому разі оцінка та самооцінка успіхів і невдач на шляху оволодіння професією набувають змісту і до формуючих знань, умінь та навичок виробляється критичне ставлення. Управління процесом професійного становлення особистості студента у ЗВО, формування його готовності до вибраної діяльності стане набагато успішнішим, якщо будуть враховані найважливіші механізми цього процесу, до числа яких, насамперед, належить формування професійної самосвідомості особистості. Уявлення студента про себе як про майбутнього спеціаліста-професіонала є основою самоконтролю, саморегуляції поведінки, самовиховання, планування діяльності відповідно до своїх можливостей [29].

Важливим недоліком вузівського навчання є ще й те, що у навчальному процесі, як і в цілому в системі професійної підготовки, значно послаблена системоутворююча ознака - фактор професійної спрямованості особистості. Це порушує єдність та цілісність процесу професійного формування, маскує складні зв'язки навчальних предметів, не забезпечує умови для формування в студентів адекватної динамічної моделі.

Професійна спрямованість - складний, такий, що поступово розвивається у часі, динамічний процес, котрий характеризується, на думку Г. Х. Айсіної, рівнем сформованості. Вищий рівень - це:

- а) становлення професійної домінанти;
- б) сформованість способу життя в індивідуальній свідомості студента;
- в) повна сформованість образу професії та себе як її суб'єкта.

Нижчий рівень профспрямованості характеризується:

а) уявленням про професію, тобто наявністю узагальненого образу уявлення про професію, про її специфіку, цілі, про сам процес здійснення професійної діяльності, фактори, що сприяють або перешкоджають цій діяльності [3].

Попри різні підходи щодо професійної спрямованості, з одного боку, вона розглядається як спрямованість всього навчального процесу вищої школи на формування високо компетентної та розвинутої особистості майбутнього спеціаліста та розуміється як оволодіння спеціальними знаннями, навичками, вміннями. З другого боку, власне з психологічної точки зору, професійна спрямованість - це провідна, інтегральна, соціально зумовлена властивість особистості. Саме спрямованість визначає психологічний склад особистості, саме через неї виявляються потреби, цілі, мотиви особистості, її суб'єктивне ставлення до різних сторін дійсності, трудової діяльності, до її характеристик і якостей [29; 31; 32].

А. Я. Боднар «виділяє три стадії, два періоди та ієрархію фаз в онтогенезі професіонала: стадії допрофесійна, професійна, післяпрофесійна, періоди навчальний і робочий, фази праці і відпочинку» [9, с. 50].

Початок розвитку профорієнтаційного підходу пов'язують з Ф. Парнсонсом і його «трьохфакторною моделлю». Формула успішної профорієнтації Ф. Парсонса включає:

- а) чітке розуміння талантів, інтересів, особливих потреб особи;
- б) знання професійних напрямів (світу професій) та 9 шляхів досягнення успіху в певній сфері діяльності;
- в) поєднання перших двох факторів у профорієнтації.

У даній концепції якості особистості і вимоги, що висуває професія до людини, розглядаються як стійкі та стабільні, кожна людина за своїми індивідуальними якостями підходить тільки до однієї професії або їх дуже обмеженої кількості. Тому автор пов'язує успішність професійного розвитку з правильністю професійного вибору, під яким розуміється пошук відповідності

між вимогами професії та індивідуальністю. Модель фокусується на окремих індивідуальних рисах, не враховуючи зміни цінностей, навичок, інтересів.

Професійне самовизначення обмежується вибором професії без урахування зміни як змісту професій, так і особистості людини [53]. Представники раціоналістичного підходу або теорії рішень (Х. Тома, Г. Рівс, П. Ціллер, Д. Тіддеман, О Хара і інші) також зводять сутність професійного розвитку до процесу прийняття рішення про вибір професії.

На думку Д.Тіддемана і О Хара професійний шлях залежить від послідовності обраних позицій. У кожній професійній ситуації вони виділяють два етапи: поперше, людина, оцінюючи професійну альтернативу, робить вибір, осмислює ситуацію, оцінює перспективу і створює образ самого себе. По-друге, відбувається реальний вступ в професійну ситуацію. Розглядаючи професійний розвиток як систему орієнтувань в професійних альтернативах і прийняття рішення, дана концепція фактично не дозволяє розглянути цілісність процесу професійного самовизначення, абсолютизує роль схем і алгоритмів прийняття рішення [22].

Ряд концепцій типологічного напрямку також розглядає професійне самовизначення як результат вибору професії. В основі типологій Е. Шпрангер, Ле Сenna, А.Ф. Лазурского, Дж. Голланда лежить уявлення про те, що для кожного типу особистості характерний певний інтелектуальний розвиток, особливості характеру, темпераменту. Виходячи з розуміння ціннісних орієнтацій як продукту культурного стану людства, Е. Шпрангер виділив і описав шість основних типів пізнання світу, яким відповідає шість типів особистості і особистісних цінностей.

«Теоретичний» з пізнавальними цінностями, «економічний» з прагненням отримати користь, «естетичний» з любов'ю до прекрасного, «соціальний» з любов'ю до ближнього, «політичний» з бажанням влади та «релігійний» з любов'ю до бога. Успішність професійного самовизначення залежить від того, наскільки обрана професія відповідає типу особистості. Дж. Голланд розглядає професійний вибір як вибір способу життя, виділяючи

шість особистісних типів: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенційний. Він також визначає «особистісний код» - 3 типи, ознаки яких найбільше проявлені у людини. Автор концепції співвідносить даний код з вимогами того чи іншого професійного середовища [58].

Н.М. Аксьонова зазначає, що включення в професійну діяльність в ході навчання, знайомство з реаліями обраної професії є важливим фактором професійного самовизначення. Адже це провокує появу протиріч, що полягають у невідповідності уявлень студентів про навчальну та професійну діяльності, про себе як студента і в майбутньому професіонала - реальності, з якою вони стикаються в процесі навчання і практичної діяльності. А це у свою чергу дає можливість, зіштовхнувшись з реальним професійним світом, адаптуватись та краще зрозуміти свої вподобання [4].

К.А. Абульханова-Славська розглядає професійне самовизначення студентів з точки зору життєвих сенсів. Дослідниця стверджує, що розвиток особистості у великій мірі залежить від того, який сенс має професія в її житті. Вона підкреслює, що вступ до університету може відіграти різну роль і тому мати різне значення. Для одних це подія є підтвердженням їх зрілості, самостійності, для інших є випадковою. Професійне самовизначення ґрунтується на системі життєвих сенсів, які виділяє для себе людина і які впливають на її діяльність і життєве самовідчуття [2].

Л. П. Федоренко у своїй дисертації «Психологічні особливості професійного самовизначення випускників сільських шкіл» акцентує увагу на тому, що вітчизняною психологічною науковою школою також були здійснені ґрунтовні дослідження проблеми професійного самовизначення у традиційних, розглянутих вище, напрямках [44].

Зокрема, наукове цілеспрямоване дослідження проблеми професійного самовизначення здійснювалося в контексті його взаємозв'язку з іншими видами самовизначення особистості та особливостями її становлення. Так, Г. С. Костюк [22] і Є. І. Головаха [11], підкреслювали значну роль професійного

самовизначення у формуванні особистості. І. П. Манохою здійснено аналіз цього феномену з позицій професійного потенціалу особистості [24]. А. В. Нежута стверджувала, що професійне самовизначення є важливою характеристикою соціальної та психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації та самоактуалізації [31].

Отже, активне включення студентів в учбову діяльність є необхідною умовою для підвищення ефективності професійного самовизначення, підтвердження правильності професійного вибору.

## **1.2. Особливості розвитку індивідуальної кар'єри у студентів**

Корінні зміни, які відбулися в кінці XX - початку XXI ст. у всіх сферах суспільного життя, спричинили втрату поняттям кар'єри традиційної сутнісної одномірності і його перетворення в складний, багатогранний, багатогранний і суб'єктивний феномен. Природно, що цей процес сутнісної трансформації та оновлення знайшов своє неминуче відображення в дефініціях сучасних словників.

Це шлях, який долає людина в обраному виді діяльності, досягає проєктованих результатів, значущості, майстерності. Це й досягнення максимальної досконалості в професійній діяльності (межа професійного зростання) - і максимальної досконалості в сфері громадської діяльності (межа соціального зростання), результат взаємодії суб'єктивного (Творчий потенціал) і об'єктивного чинників.

Таким чином, з огляду на вищенаведений огляд підходів до розуміння змісту поняття «кар'єра», пропонуємо таке визначення: кар'єра - одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів і результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, в тому числі професійного.

Результатом кар'єри є досягнення поставлених цілей в відповідних сферах життєдіяльності. Кар'єра з'являється не просто як пересування

особистості в соціальному і професійному просторі, послідовна зміна позицій в ньому, а як найоптимальніше використання нею культурного, освітнього, професійного капіталів за умови стрімкої зміни вимог і зростаючої конкуренції на ринку праці.

Найважливішою детермінантою професійного шляху людини є його уявлення про себе, про свою особистість, тобто професійна «Я-концепція», яку кожна людина втілює в серію кар'єрних рішень. Однією з ознак розвитку особистості в плані професійної діяльності, якій ці надії і потреби визначаються, є так звана кар'єрна орієнтація.

У кожної людини є особиста концепція, таланти, мотиви і цінності, якими він не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожного людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок, по відношенню до кар'єри, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій (теорія В. А. Ядова), ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності [50].

Цим поняттям в психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Вони мають значення, якщо людина хоче реалізуватися в виборі та здійсненні своєї кар'єри, це індивідуальне поєднання і послідовність аттitudів, пов'язаних з досвідом та активністю в сфері роботи протягом усього життя. Поняття кар'єрних орієнтацій відносять до диспозицій вищого рівня (по В. А. Ядову), які є стійким новоутворенням та визначають професійний життєвий шлях людини.

Кар'єрні орієнтації визначаються дослідниками як елемент Я-концепції особистості, який включає уявлення про власні здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, сенси, потреби, які стосуються просування в професійної діяльності [60].

На території пострадянського простору, у тому числі й в Україні поняття «кар'єрна орієнтація» розробляється як:

- елемент уявлень про професійне майбутнє [18];

- структурний елемент професійної кар'єри особистості [43];
- прагнення працівника до певної мети в ході зміни посад і місць роботи [26];
- індивідуальні поєднання і послідовність аттitudів, пов'язаних з досвідом та активністю в сфері роботи протягом усього життя [28].

Критерії кар'єрних орієнтацій особистості багато в чому визначаються інтересами і схильностями особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. облік цих чинників значно збільшує ймовірність вибору індивідумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал.

Професійне самовизначення студентів проходить різні етапи, які характеризуються різними цілями. Перший рік є більш адаптаційним, а по мірі знайомства з професією на перший план виходить усвідомлення сенсу майбутньої професійної діяльності, до завершення навчання головним завданням знову стає професійний вибір, але вже на якісно новому рівні, з врахуванням набагато більшого об'єму інформації як про професійну діяльність, так і про себе, як про професіонала [49].

А. Я. Боднар зазначає: «процес навчання у ЗВО також можна умовно поділити на три етапи: перший – адаптація, другий – стабілізація, третій – спеціалізація. Якщо на першому та частково на другому етапах він є системою, якою керують, то вже на третьому перетворюється на самокеровану систему» [9].

Тому важливо аби процес навчання та супровід професійного самовизначення здійснювався з врахуванням особливостей кожного з етапів. Провідною метою вдалого професійного самовизначення можна вважати професіоналізм в обраній діяльності, самореалізацію та самоактуалізацію особистості. Це є додатковим показником важливості роботи зі студентами щодо їх професійного самовизначення [25].



У професійному зростанні особистості студента відбувається професійна самоактуалізація: пошук професійного іміджу; індивідуальний стиль професійної діяльності; визначення для себе професійних перспектив, шляхів їх досягнення, прагнення до гармонійного розкриття та ствердження свого природного, творчого потенціалу.

Таким чином, процес професійного самовизначення – це постійне самопізнання, оцінка власних здібностей і свідома діяльність щодо їх розвитку, це самоактуалізація. Професійна спрямованість особистості студента веде до розуміння і прийняття професійних завдань із оцінкою власних ресурсів для їх вирішення. Процес підготовки фахівця з вищою освітою охоплює не тільки набування знань, умінь і навичок, а й професіоналізацію особистості студента загалом. До завдань професійного самовизначення студентів відносять також підтвердження правильності професійного вибору, його корекцію, кристалізацію за професійним спрямуванням, створення планів професійного розвитку і реалізації [14, с.21].

Виявлені завдання, етапи, особливості та компоненти професійного самовизначення приводять нас до висновку про те, що професійне самовизначення студентів тісно пов'язане з формуванням професійної ідентичності. Тому важливо детальніше розглянути професійне самовизначення студентів в контексті формування їх професійної ідентичності [37].

Багато дослідників, в тому числі Л. Б. Шнейдер, розглядають професійну ідентичність як результат процесу професійного самовизначення, що проявляється в усвідомленні себе представником певної професії та частиною професійної спільноти [49].

Н. Л. Іванова та Е. В. Конєва під професійною ідентичністю розуміють уявлення індивіда про своє місце у професійній групі. Натомість Ю. П. Поваренко та Н. А. Цветкова у своїх роботах доводять, що професійна ідентичність може виступати в якості детермінанти професійного самовизначення. Т. В. Міщенко досліджував динаміку професійної

ідентичності студентів ЗВО через динаміку її компонентів: прийняття професії та себе в ній, а також цінностей професійної спільноти. Результати роботи свідчать про зміну статусів професійної ідентичності під час навчання, а отже важливість дослідження цього поняття [27].

Виявлено, що студенти з сформованою професійною ідентичністю успішніше планують свій професійний шлях та чіткіше уявляють свої наміри та професійні цілі. Розглядаючи зв'язок професійного самовизначення та ідентичності Н. М. Аксьонова відмічає, що студенти з сформованою професійною ідентичністю більш успішні в професійному самовизначенні, задоволені своїм професійним життям, мають сформовані професійні плани та наміри, вміють приймати рішення, більш автономні та впевнені у правильності вибору професії. Професійна ідентичність надає активізуючий вплив на професійне самовизначення студентів ЗВО [4].

Е. А. Клімов вважає, що професійне самовизначення не є простим «Самообмеженням» або добровільним входженням в професійну обмеженість: це завжди активний пошук можливостей для власного професійного розвитку [19].

Отже, після вибору професії, професійне самовизначення продовжує розвиватися в процесі освітньої підготовки, тобто на ранніх стадіях професіоналізації особистості. До того, як вона не сформує адекватного і повного уявлення про себе як про суб'єкта професійної діяльності, про успішність процесу професійного самовизначення говорити досить важко [57; 58].

Становлення особистості студента як майбутнього фахівця супроводжується «Професіоналізацією» психологічних процесів і станів, розвитком професійної спрямованості і самостійності, загальним соціальним і духовним «дозріванням» студента.

Сучасними дослідниками дана широка трактування видів кар'єри. Одна з них описується в економічному дайджесті для ділових людей і класифікується з 8 видів [35]:

- вертикальна, внутрішньорганізаційна (підйом на більш високий щабель структурної ієрархії організації: підвищення на посаді послідовно в одній організації);

- лінійна, горизонтальна (перехід в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної посадової ролі, яка не має формальне закріплення в структурі організації);

- кар'єра між організаційна (робота на різних посадах в різних організаціях);

- кар'єра неспеціалізована (вельми популярна в Японії), суть якої полягає в тому, що керівні пости повинен займати тільки компетентний фахівець, здатний реалізуватися на будь-якому професійному ділянці, при цьому, піднімаючись по службових сходах, співробітник працює на одній посаді не більше трьох років;

- кар'єра спеціалізована - характеризується тим, що співробітник профілюється на єдиній спеціальності, освоюючи певну функцію, тим самим вибудовуючи свій кар'єрний шлях;

- кар'єра ступінчаста, що поєднує горизонтальну і вертикальну види кар'єри;

- кар'єра доцентрова (прихована), доступна вузькому колу фахівців, як правило, мають широкі ділові контакти за межами організації;

- кар'єра-блискавка - досягнення високих посад в короткий проміжок часу [35].

Ще одна класифікація типів кар'єри включає в себе:

1. «Кар'єру-трамплін», яка властива для фахівців, які не ставили перед собою цілей просування по службі, а стрімко підвищували рівень своєї кваліфікації;

2. «Кар'єра - сходи», коли співробітник займає посаду певний час, як правило, протягом п'яти років, а верхньої сходинки досягає в період максимального потенціалу;

3. «Кар'єра-роздоріжжі», що припускає проходження фахівцем атестації після певного фіксованого терміну роботи, на підставі підсумків якої приймаються кадрові рішення (підвищення, переміщення або пониження в посаді).

Таким чином, у багатьох наукових дослідженнях кар'єра визначається як послідовна зміна посадових статусів, соціальних і професійних ролей, видів робіт й т. п., в процесі якої відбувається особистісне, кар'єрне і професійне самовизначення.

З типологій кар'єрних стратегій у вітчизняній практиці найбільш широко відомі підходи Б. Деррі і Е. Шейна. Б. Дерр виділив п'ять типів кар'єрних стратегічних орієнтирів:

1. Швидке просування по посадовій ієрархії або статусної системи, пов'язане з посиленням впливу на оточуючих і розвиненими лідерськими рисами.

2. Здобуття незалежності, особистої автономії, створення власного «Простору» при мінімальному контролі з боку керівництва і відповідальності за результат своєї діяльності.

3. Прагнення до безпеки, необхідність відчуття загального порядку і стабільності.

4. Професіоналізм - створення кар'єри за рахунок професійного зростання.

5. Досягнення балансу між роботою, відносинами і саморозвитком.

Е. Шейн виділив вісім основних кар'єрних стратегічних орієнтирів:

- а) професійна компетентність;
- б) володіння технологіями менеджменту;
- в) автономія;
- г) стабільність (місця роботи і місця проживання);
- д) служіння, «Бажання зробити світ кращим» і т. п. ;
- е) виклик, подолання перешкод;
- ж) інтеграція стилів життя;

з) підприємництво.

Л. Долгих виділяє наступні групи студентської молоді щодо типу кар'єрних стратегій:

- 1) «соціальні новатори» - найбільш адаптовані до процесів соціальної модернізації, готові до радикальних змін;
- 2) «колективісти» - дотримуються загальні та трудові норми, традиції, які характеризуються почуттям причетності до загальним соціальним вимогам, відкритістю реформ, але не радикальним перетворенням;
- 3) «молоді обивателі» - вибудовують кар'єрну траєкторію таким чином, щоб поліпшити своє матеріальне становище, консьюмерісти;
- 4) «рішучі гедоністи» - високоосвічені молоді люди, сфокусовані на отриманні гострих відчуттях;
- 5) «Сфокусовані на себе» - сконцентровані на собі, зациклені на власних проблемах;
- 6) «орієнтовані на соціальну безпеку» - консерватори, відірвані від суспільних змін [14, с. 78-79].

Згідно з концепцією Г. В. Олениної, студентської молоді притаманні чотири типи поведінки в процесі кар'єрного самовизначення:

1. «Карнегіанци» - студенти з переважаючим раціональним типом мислення, ведучі «західний» стиль життя, мають своє бачення кар'єрного успіху, ясне уявлення про свої особистісні ресурси, а також обмеження і бар'єри, які їм належить подолати.
2. «Батьки сімейства» - це групи молодих фахівців, стиль життя яких базується на пріоритеті сімейних цінностей, прагненням до стабільності і поступової реалізації життєвих планів.
3. «Геймери» (від англ. Game - гра) - молоді люди, які демонструють такі цінності, як антикар'єризм і відстороненість від формальних уявлень про успіх.
4. «Домашні господарки» - ті, хто на даний момент відмовляється від будь-якої опори ситуації, що склалася, цілком приймає свій, досить низький формальний статус. Їх відрізняє пасивне використання наявних

життєвих шансів. Сімейні асоціації підкреслює пріоритет сімейних цінностей і замкнутість на домашньому колу [32, с. 36-47] .

Таким чином, зовнішні ознаки успіху не є привабливими для всіх, не меншу цінність має особистісний ріст, мотив особистісної гармонії з собою і світом.

У сучасних умовах динамічно мінливих професійних технологій підготовка фахівців високої кваліфікації істотно змінилася в бік формування у них не стільки кількості окремого знань, умінь, скільки здатності орієнтуватися в складній обстановці професійної діяльності, гнучко вбудовуватися в систему постійно оновлюються вимог до професіонала [65].

В ході даного процесу виробляються вимоги до певної галузі професійної діяльності, розвивається професійна суб'єктна позиція, формується професійна ідентичність [63].

При вступі до вузу студенти здаються задоволеними, проте з плином часу у деяких з них можуть виникнути проблеми з навчанням, почуття незадоволеності професією або невірно обраного вузу. Звідси випливає, що основним фактором вірного вибору професії є готовність людини здійснити усвідомлений вибір, чітке розуміння ним своїх життєвих цілей [51].

Дослідниками відзначається [61; 64] актуальність вивчення професійного становлення студентів. важливим завданням вищої освіти, крім інформування, є також формування особистості професіонала, сприяння його самоідентифікації з професією. Професійне самовизначення - тривалий процес. Так, по завершенні гностичного (перебудова свідомості) і практичного (зміни соціального статусу людини) етапів, які збігаються, як правило, зі старшим шкільним віком, людина може зіткнутися з проблемою неправильного вибору професії. Як наслідок, автори вважають важливим завданням правильний вибір професії і бачать актуальним дослідження факторів, що впливають на вибір напрямку навчання студентами.

Порівнявши отримані результати з публікаціями інших вчених, відзначаємо, що дослідження Т. А Фірсова [45] лежать в площині формування

у студентів психічної функції планування; вироблення навички побудови взаємозв'язків життєвих подій і переміщення цієї картини в майбутнє; пізнання власної особистості і мотивів; підвищення рівня особистісних домагань; прийняття альтернатив і подолання життєвих труднощів.

У роботах Н. А. Богдана [8] акцент зроблений на професійному становленні особистості через кризи. У дослідженнях Л. М. Карамушка [17] процес самоактуалізації розглянуто під кутом підтримки, наставництва і особистісної педагогічної підтримки, метою якого є визначення його (студента) інтересів, цілей, можливостей і шляхів подолання перешкод (проблем) заради досягнення позитивних результатів в самоактуалізації, самоорганізації, а також в навчально-професійної діяльності.

На думку О. С. Ковальчук, «завданням вищої освіти є залишити в минулому авторитарну педагогіку та перейти до педагогіки толерантності...» [20, с. 54].

Узагальнюючи кроки вищих навчальних закладів на шляху інноваційної вищої освіти, оновлення методології підготовки студентів, Л. О. Сущенко констатує, що ЗВО «...аж ніяк не виховує у своїх студентів належну культуру ринкової самоорганізації, що й є нерідко причиною драматичної соціальної фрустрації багатьох випускників наших вищих навчальних закладів, з одного боку, і поштовхом до сумнозвісної «втечі умів», - з іншого [39, с.349].

На думку О. С. Ковальчук, для того, щоб сформувати сучасного суб'єкта європейської життєдіяльності, потрібно починати зі «...свого сумління, з власної самосвідомості, чесності, толерантності і прагнення максимальної якості своєї роботи; це швидше виведе нашу вітчизняну освіту на новий якісний рівень європейських стандартів». [20, с. 53].

Отже, в дослідженнях українських науковців одним із найбільш ґрунтовних у розгляді проблеми є міждисциплінарне вивчення психологічних особливостей професійної кар'єри особистості у зв'язку з її побудовою та розвитком. Автори акцентують увагу на тому, що кар'єрні орієнтації є найбільш конкретизованою стратегією молоді особи, що самоактуалізується.

При цьому наголошують, що одним із важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

Незважаючи на інтенсивне зростання числа робіт, присвячених дослідженню психології кар'єри в українському контексті, залишаються нез'ясованими системні, стрижневі характеристики особистості, що окреслюють її успішну професійну діяльність і життєвий шлях з урахуванням індивідуально-особистісних, кар'єрних та регіональних особливостей.

### **Висновки до першого розділу**

Аналіз досліджень професійного самовизначення дозволив нам виділити основні підходи до вивчення даного процесу.

Професійне самовизначення не обмежується вибором професії, а відбувається на усіх етапах професіоналізації. Таким чином під час навчання у ЗВО студенти також включені у процес професійного самовизначення.

Для розуміння суті професійного самовизначення студентів було проаналізовано його етапи та компоненти, виокремлено ключові фактори, що на нього впливають, а також виділено труднощі, з якими стикаються молоді люди під час даного процесу.

Студенти в силу своїх вікових особливостей при побудові своєї кар'єри спираються на «суб'єктивні імперативи кар'єри», формуючи уявлення про потенційну кар'єру, вибудованої в свідомості на основі планів, впливаючи на професійний вибір, кар'єрні орієнтації, систему професійних цінностей.

Для того щоб успішно інтегруватися в трудову діяльність, випускнику вузу необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної спеціальності, а бути кар'єрно компетентним (оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрні стратегії).



## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ КАР'ЄРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО

### 2.1. Загальна характеристика методів і методик дослідження

В дослідженні були використанні наступні методики:

1. Вивчення кар'єрних орієнтацій («Якоря кар'єри») (Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової);
2. Дослідження суб'єктивного контролю шкала «локусу контролю» Д. Роттера.
3. Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)
4. Тест на асертивність

1. Методика «Якоря кар'єри» бути використана для вирішення головного завдання дослідження — з'ясування головних кар'єрних орієнтацій студентів на етапі їх професійного самовизначення.

Е. Шейном було виділено вісім основних кар'єрних орієнтації («якорів»).

1. Професійна компетентність.
2. Менеджмент.
3. Автономія (незалежність).
4. Стабільність.
5. Служіння.
6. Виклик.
7. Інтеграція стилів життя.
8. Підприємництво [48, с. 146]

2. Для дослідження суб'єктивного контролю була використана найвідоміша шкала «локусу контролю» Д. Роттера. Вона заснована на тому,

що люди різні між собою в тому, де вони локалізують контроль над значимими для себе подіями. Є два локуси контролю:

1) екстернали - людина думає, що події, які відбуваються з нею, є результатом зовнішніх сил, випадку, обставин, інших людей тощо та

2) інтерналі - коли людина інтерпретує значущі події як результат власних зусиль [66].

3. Тест на асертивність . Асертивність (*assertive* — англ. — впевненість у собі, своїх домаганнях) — це здатність особистості відкрито та вільно заявляти про свої бажання, вимоги і домагатися їхнього втілення. Це уміння оптимально реагувати на зауваження, справедливу і несправедливу критику і рішуче говорити собі і оточуючим «ні», коли цього вимагають обставини. Не опанувавши основи асертивності, важко домагатися свого, незважаючи на труднощі, та, коли це потрібно, змінювати тактику своєї поведінки.

Отже, даний тест допомагає нам чіткіше усвідомити, чи твердо ми стоїмо на власних ногах, чи є пересічними агресорами, що йдуть напролом і мало зважають на оточуючих.

#### 4. Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)

Метод був призначений для первинного та орієнтовного виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості. Вона дозволяє виявити окремі передхворобні ознаки особистісних порушень а також оцінити імовірність їх розвитку та проявлення в поведінці та діяльності людини.

Методика складається із 84 тверджень, які відносяться до загального самопочуття особи, функціонуванню в нього тих чи інших внутрішніх органів, типовим варіантам поведінки в різних ситуаціях, наявності невротичної або психотичної симптоматики, особливості самооцінок. Результати анкетування виявляються кількісним показником (в балах), на основі якого виноситься остаточне заключення про рівень нервово-психічної стійкості. Обробку даних починають зі шкали щирості, яка використовується для оцінки достовірності відповідей особи, яка обстежується.

Якщо у неї за шкалою щирості відмічено більше 10 балів, використовувати дані для аналізу не рекомендується, а причини нещирості рекомендується з'ясувати в процесі бесіди.

## 2.2. Аналіз результатів дослідження

У дослідженні взяли участь студенти Національного Університету «Києво-Могилянська академія». Всього опитуваних було 60 людей поділених на 3 групи: 20 студентів бакалаврів зі спеціальності Право та 20 студентів бакалаврів спеціальності Психологія.

Також на другому етапі дослідження, мною було проведені ті самі методики на 20ти студентах магістрів спеціальності Психологія.

Студенти пройшли 4 методики:

- Вивчення кар'єрних орієнтацій («Якоря кар'єри»)(Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової;
- Дослідження суб'єктивного контролю розроблений Є. Ф. Бажіним та ін. на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера;
- Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”);
- Тест на асертивність

Результати дослідження студентів спеціальності "Право" за методикою "Якоря Кар'єри"

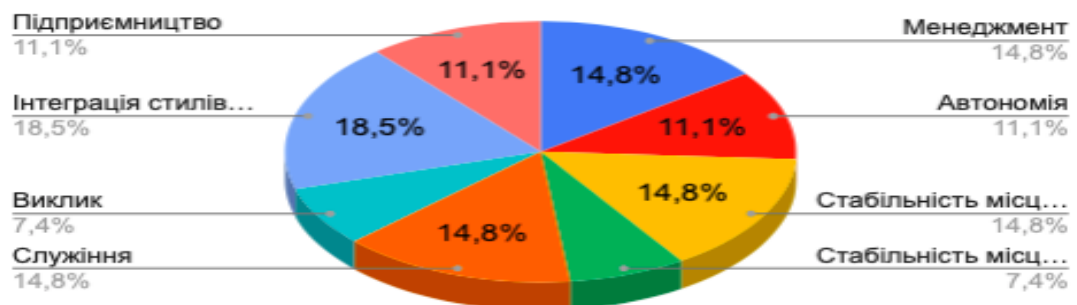


Рис. 2.1. Результати дослідження студентів бакалаврів спеціальності «Право» за методикою «Якоря Кар'єри»

Як ми можемо зазначити за рис.2.1 у студентів спеціальності право найдомінантніша шкала у показнику 18,5% ««Інтеграція стилів життя».

«Інтеграція стилів життя» на мою думку, це одна з найпозитивніших характеристик передусім для людини. Дуже важко утримувати баланс між сім'єю, роботою і собою. Але коли вдається підтримувати цю гармонію, то людина відчувається більш впевненою і це дає позитивний результат у роботі.

Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації.

### Результати дослідження студентів спеціальності "Психологія" за методикою "Якоря Кар'єри"

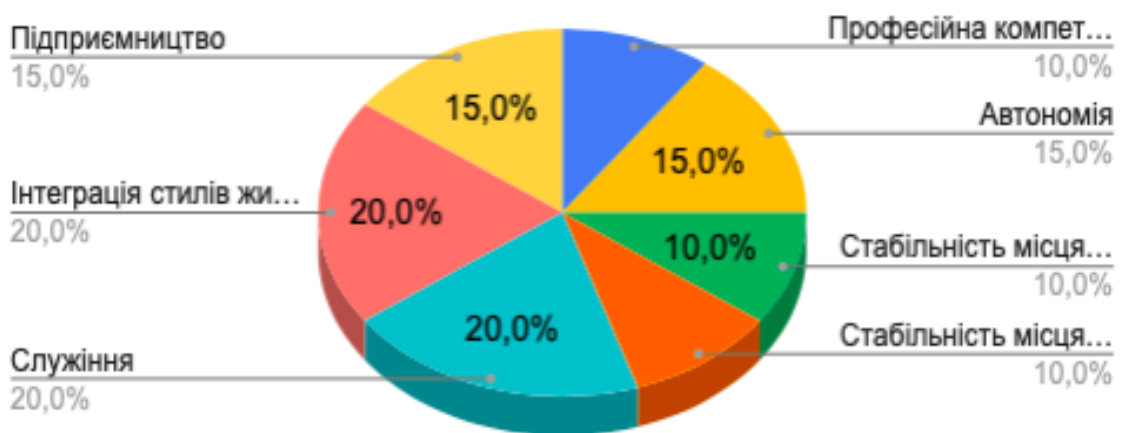


Рис. 2.2. Результати дослідження студентів бакалаврів спеціальності «Психологія» за методикою «Якоря Кар'єри»

Як ми можемо бачити за Діаграмою 2, то у студентів 2 домінуючих шкали які як раз дуже притаманні обраній спеціальності

«Інтеграція стилів життя» - 20%

«Служіння» - 20%

Кар'єрна орієнтація як «Служіння», це безумовна те, що є провідною діяльністю психолога. Орієнтація на допомогу людям- це і є робота психолога.

Вони надають перевагу комунікації з людьми, що їх професія була зв'язана з безпосереднім спілкуванням. Саме так і у професії психолога, він лікує словом та кожен день комунікує з пацієнтами. Також не мало важливо інтеграція стилів життя, бо психологія це така професія, задля того щоб орієнтуватися у правильному лікуванні пацієнта, треба гармонійно поєднувати знання та навички не тільки з психологічної сторони, а й з інших сфер соціального життя. Також в психології треба звертати увагу на фізіологічний стан хворого та мати базові знання з медицини. І багато чого іншого, для того щоб знайти правильний підхід до пацієнта треба бути всесторонньо розвинутим та орієнтуватися в усіх сферах життя.

Результати дослідження студентів магістрів спеціальності «Психологія» за методикою «Якоря Кар'єри»



Рис. 2.3. Результати дослідження студентів магістрів спеціальності «Психологія» за методикою «Якоря Кар'єри»

Виходячи з висновку того, що ми можемо спостерігати на рис. 2.4, у студентів-магістрів, порівнюючи з бакалаврами, більш виражена кар'єрна

орієнтація, як служіння. Більше половини студентів мають цей домінуючий якор, студенти більш сталими у виборі своєї подальшої кар'єри. Люди з якорем «Служіння» націлені на допомогу людям, та хочуть присвятити своє життя на працю з ними. Також, хотіла би зауважити що інші 2 якорі, як «Автономія» та «Професійна компетентність», також відгукуються у повсякденній праці психолога. Магістри прагнуть до отримання нових знань та постійному навчанні, що є дуже важливим у роботі з людьми, а особливо коли справа стосується лікування.

Підсумовуючи, інтеграція стилю життя, на нашу думку, важлива для будь-якої професії. Психологу потрібно мати час на задоволення усіх своїх соціальних потреб, щоб залишатися емоційно стабільним та не давати змогу емоціям брати вгору над твоїм станом.

### **Дослідження суб'єктивного контролю**

У цій методиці я досліджувала саме інтернальний локус контролю, бо це важливо як саме студент продукує свої дії та вчинки. Інтерналі на відміну від екстерналів не мають схильності до підкорення та маніпулюванню інших. Інтерналі краще функціонують на самоті та при наявності особистісної свободи (рис. 2.5)

## Дослідження суб'єктивного контролю студентів спеціальності Психологія

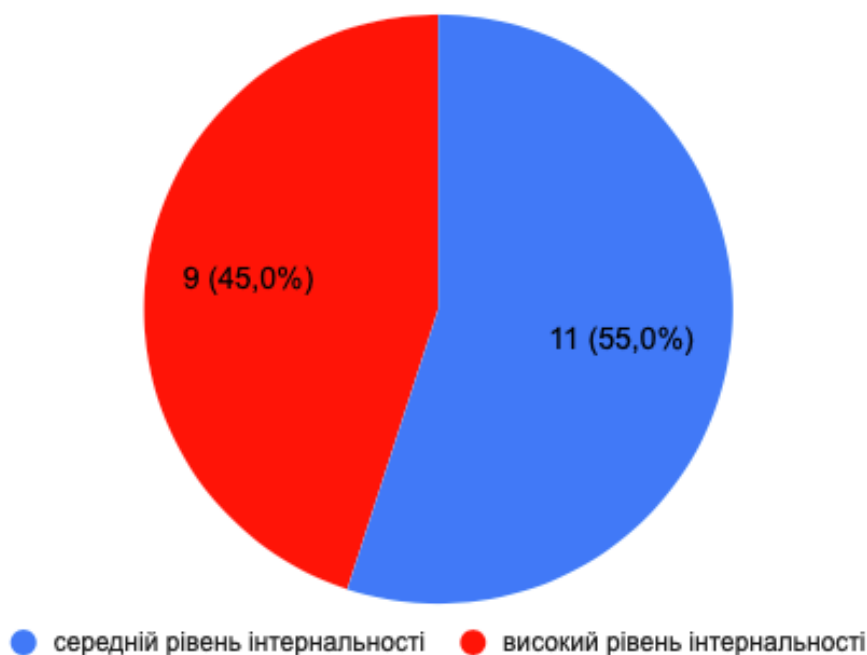


Рис. 2.5. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Психологія» за методикою «Дослідження суб'єктивного контролю»

Як ми можемо бачити за рис. 2.5, студенти поділилися на 2 групи з середнім та високим рівнем інтернального локусу контролю з різницею у 10%.

Цей рівень суб'єктивного контролю є одним з найважливіших характеристик самосвідомості. Він визначає особливості поведінкових реакцій у широкому спектрі соціальної взаємодії і відповідальності, що проявляється у рівні активності і ступені впливу на обставини життя. За попередньою методикою «Якорі Кар'єри» ми бачимо що результати є цілком очікуваними.

У студентів найвищий якір був саме «Інтеграція стилів життя» та «Служіння», а професіонали у психологічній сфері, на мою думку, не можуть мати низький рівень інтернальності. Вони повинні мати емоційну стабільність над будь-якими значущими подіями. Люди, які мають високий локус контролю, вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті —

результат власних дій. «Інтерналі» з високими показниками суб'єктивного контролю мають емоційну стабільність, вони впertі, рішучі, відрізняються комунікабельністю, значним самоконтролем і стриманістю.

Також, інша половина групи має середній локус контролю, який властивий більшості людей. Люди з таким локусом контролю, можуть змінювати свій емоційний стан залежно від ситуації, та більш підвладні зовнішнім факторам. Це не добре, і не погано для студентів психологів, бо іде процес навчання та становлення себе як професіонала, який повинен мати високий рівень інтернальності. Також, у студентів-психологів нема жодного представника з низьким рівнем інтернальності (рис. 2.6).

Дослідження суб'єктивного контролю студентів спеціальності Право

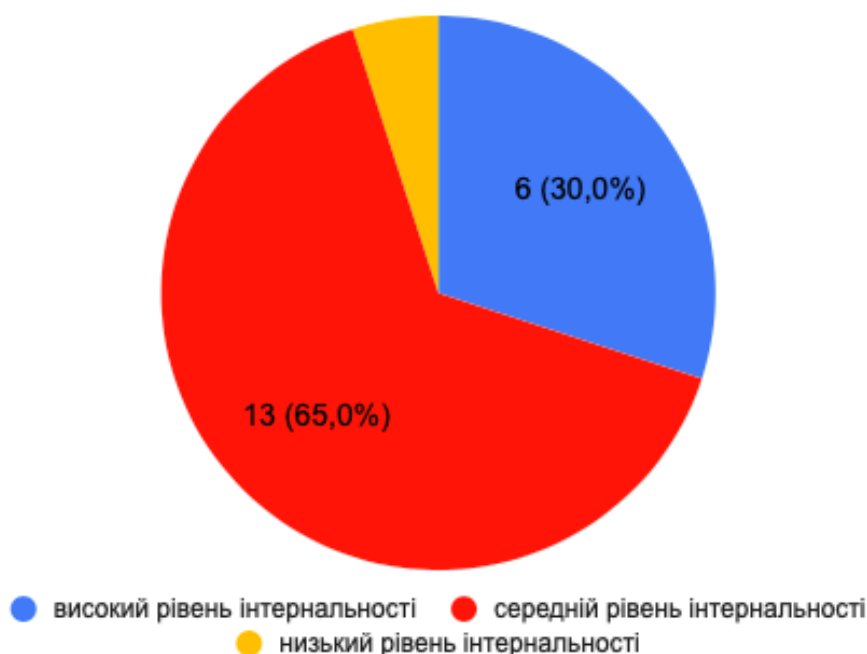


Рис. 2.6. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Право» за методикою «Дослідження суб'єктивного контролю»

За рис. 2.6 у студентів спеціальності «Право» виявився домінуючий показник-середньої інтернальності.

Я вважаю, що середній рівень інтернального локусу контролю, це є цілком нормальним розподілом. У професії юриста є безліч гілок, де



професіонали застосовують свої знання. Але не завжди у цій складній професії виходить, так як ти хочеш та не завжди у професійному житті події у їхньому житті може бути результатом власних дій. Але завжди треба звинувачувати обставини зовнішніх факторів-як при низькому рівні інтернальності, який ми бачимо за дослідженням у 5%.

Можливо студенти переживають кризу ідентичності, і не можуть на цей момент сформулювати уявлення про самих себе і послідовності подій свого життя. Американський психоаналітик Ерік Еріксон визначив, що криза ідентичності є нормальним явищем розвитку людини. Саме у період юності (який і є віком досліджуваних) кожна людина так чи інакше переживає кризу, яка пов'язана із самовизначенням.[18], є високі показники інтернальності у 30%. Студенти мають емоційну стабільність та беруть контроль над більшістю важливих подій у їхньому житті (рис. 2.7).

Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю «Психологія» за методикою «Дослідження суб'єктивного контролю»

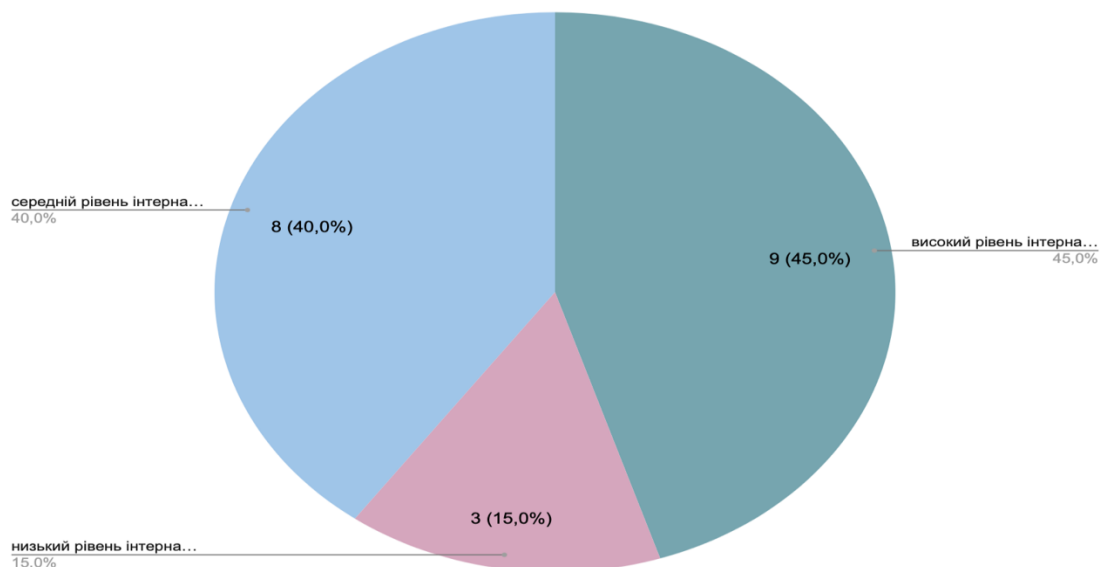


Рис. 2.7. Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю «Психологія» за методикою «Дослідження суб'єктивного контролю»

Виходячи з результатів досліджень, які ми отримали досліджуючи магістрів, ми можемо бачити, що студенти мають 2 домінуючі групи з середнім

та високим рівнем інтернальності. Результати дуже є схожими зі студентами бакалавріату-психологів. І це безперечно є дуже органічним висновком. Люди, які обирають такі професії, мають брати на себе відповідальність та нести відповідальність за свої дії працюючи з лікуванням людей. Це люди переважно емоційно стабільні, впertі, стабільні знають чого прагнуть від життя. Та також мають високі показники самоконтролю.

Тест на асертивність (рис. 2.8)

### Дослідження студентів правників за тестом на асертивність



Рис. 2.8. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Право» за тестом на «Асертивність»

За діаграмою 2.8 у студентів спеціальності Право виявило що 55% мають нормальний рівень асертивності. З таким рівнем студенти не налаштовані агресивно, підходять до вирішення проблеми збалансовано та впевнено. Це дуже гарний показник саме для цієї спеціальності, бо правники мають напружено емоційною професію, яка вимагає підходити до вирішення проблеми з «холодною головою», тому цій частці студентів буде легше у подальшому кар'єрному рості.

Також показник у 40% притаманний студентам, яким у критичній та відповідальній ситуації не вистачає впевненості та рішучості, але це це піддається корекції, тому що народна мудрість говорить: вік живи і вік учись (рис. 2.9).

### Дослідження студентів психологів за тестом на асертивність

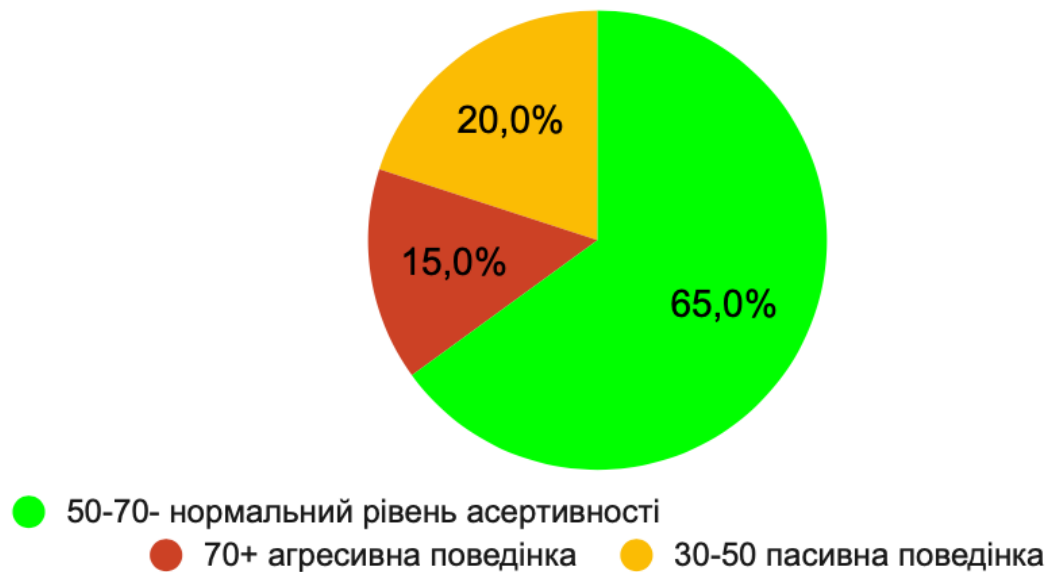


Рис. 2.9. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Психологія» за тестом на «Асертивність»

За діаграмою 8 у студентів спеціальності Психологія виявило, що 65% мають нормальний рівень асертивності. Людина, що веде себе асертивно, здатна чітко і ясно сформулювати, про що йде мова, якою їй бачиться ситуація. Її відрізняє позитивне ставлення до інших людей і адекватна самооцінка. З таким рівнем студенти не налаштовані агресивно, підходять до вирішення проблеми збалансовано та впевнено. Це дуже добрий показник для професії психолога, бо у консультації пацієнтів психолог повинен гарно слухати проблеми та чітко усвідомлювати те, як допомогти (рис. 2.10).

Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю  
«Психологія» за тестом на «Асертивність»



Рис. 2.10. Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю  
«Психологія» за тестом на «Асертивність»

На другому етапі дослідження магістрантів, ми можемо спостерігати, що переважна більшість має нормальний рівень асертивності. І порівнюючи з бакалаврами цей показник вище на 20% у психологів бакалаврів, та 30% у правників. Також, ми можемо помітити високо значимий взаємозв'язок між інтернальністю респондентів та асертивністю. Асертивні респонденти можуть показувати більш високі показники у навчанні, будувати гарні взаємовідносини з іншими індивідами та мають адекватну самооцінку. Саме це і є найголовнішим показником при будіванні кар'єри психолога.

10% мають пасивну поведінку, це індивіди які у критичній ситуації - менш рішучі, але це піддається корекційній роботі.

А також 5% респондентів, які мають показники агресивної поведінки. Це індивіди, які у критичній ситуації не можуть знати балансу та спокою при вирішенні проблеми. Мою буде розроблена тренінг система, яка допоможе налагодити рівень асертивності.

Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)  
(рис. 2.11)

Характеристика рівнів нервово-психічної нестійкості за даними анкети „ПРОГНОЗ” студентів психологів



Рис. 2.11. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Право» за методикою оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)

За отриманою діаграмою рис. 2.11 після дослідження студентів Психологів було отримано такі данні: У 50% студентів нервово-психічні зриви малоімовірні. При наявності інших позитивних даних можливо пропонувати на спеціальності, що потребують підвищеної нервово-психічної стійкості.

У іншій половині студентів нервово-психічні зриви ймовірні, або навіть висока імовірність, та пропонується медичне обстеження лікаря психіатра чи невропатолога. Тобто, у цієї половині студентів дуже загострений психоемоційний стан, який потребує корекції. У такому стані дуже важко продукувати або засвоювати навички та знання для майбутнього кар'єрного зросту. Студентам рекомендується налагодити свій емоційний стан задля функціонування у обраній кар'єрній сфері.

### Характеристика рівнів нервово-психічної нестійкості за даними анкети „ПРОГНОЗ” студентів правників

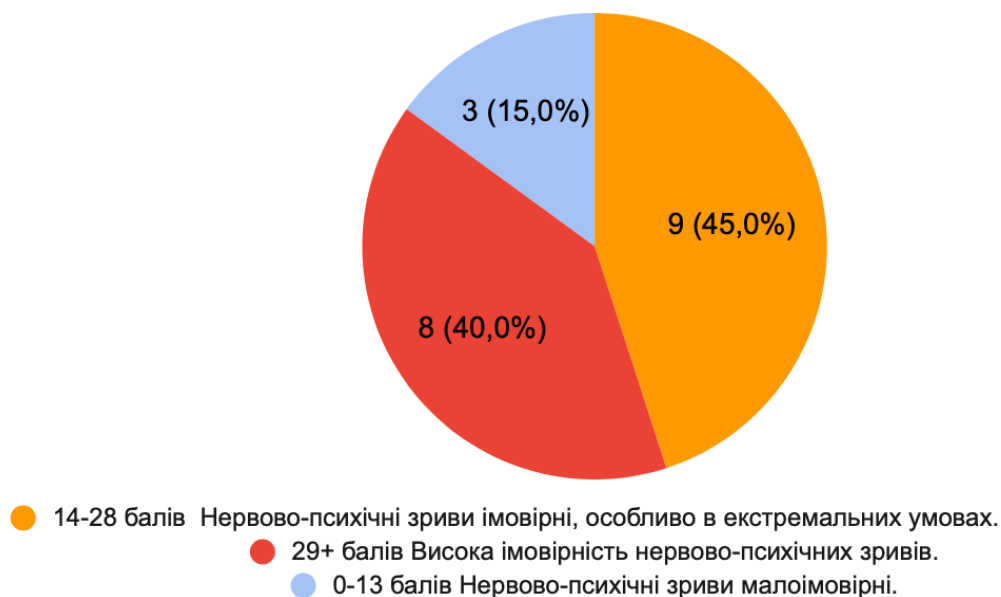


Рис. 2.12. Результати дослідження студентів бакалаврів за спеціальністю «Психологія» за методикою оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)

У студентів правників було виявлено дуже напружений психо-емоційний стан. У 45% Нервово-психічні зриви імовірні, особливо в екстремальних умовах. Необхідно враховувати цей факт при винесенні заключення про придатність, а у 40% Висока імовірність нервово-психічних зрывів, де необхідно додаткове медичне обстеження психіатра, невропатолога. Тобто, у 85% незадовільна нервово-психічна стійкість. Несприятливий прогноз.

Це характеризує схильних до замкненості, усамітнення, сором'язливих, нерішучих, плаксивих або, навпаки, конфліктних, неконтрольованих у поведінці осіб. Заслуговує на увагу інформація про осіб із проблемами з артикуляцією, тремором, незграбних, тих, що постійно запізнюються на роботу або навчання.

При використанні методики «Прогноз» варто пам'ятати, що анкета вимірює тільки свідому інформацію досліджуваного. Відтак можна робити висновки саме на рівні прогнозу, а не констатації факту. Окрім свідомого спотворення результатів, у дослідженого можуть бути слабо сформовані

рефлексивні навички, а тому він не завжди адекватно відповідатиме. Відтак варто зважати також на результати спостереження, біографічні дані, особисту інформацію. [12]

Можемо висунути гіпотезу, що студенти проходили цю методику у стресовий проміжок часу для студентів, але не дивлячись на це, для того щоб підійматися по кар'єрній драбині треба налаштувати свій психоемоційний стан та стримувати емоції на задовільному рівні. Студентам рекомендується звернутися до компетентних фахівців для збалансування свого стану.

Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю «Психологія» за методикою оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)

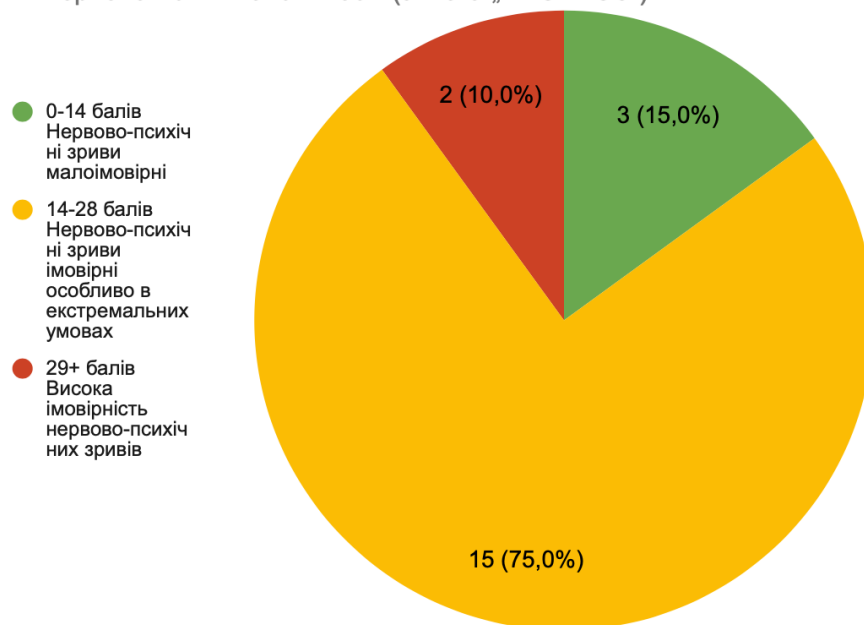


Рис. 2.13. Результати дослідження студентів магістрів за спеціальністю «Психологія» за методикою оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”)

Як ми можемо бачити, на другому етапі дослідження магістрів, переважна більшість студентів має середні показники оцінки нервово-психічної стійкості. Тобто, нервово-психічні зриви імовірні в екстремальних умовах.

Порівнюючи з показниками студентів-бакалаврів, магістри на багато більше стресостійкі та в цілому показники сильно відрізняються. При роботі з

людьми, виникає багато стресових факторів, та кваліфікований спеціаліст повинен тримати контроль над ситуацією. Нами буде запропонована тренінг система, яка буде націлена на адаптування людини у стресовому середовищі та ситуацій.

### **Висновки до другого розділу**

У дослідженні взяли участь студенти Національного Університету «Києво-Могилянська академія». Всього опитуваних було 60 людей поділених на 3 групи: 20 студентів бакалаврів зі спеціальності Право та 20 студентів бакалаврів спеціальності Психологія.

Також на другому етапі дослідження, мною було проведені ті самі методики на 20ти студентах магістрів спеціальності Психологія.

Студенти пройшли 4 методики:

- Вивчення кар'єрних орієнтацій («Якоря кар'єри») (Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової;
- Дослідження суб'єктивного контролю розроблений Є. Ф. Бажіним та ін. на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера;
- Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”);
- Тест на асертивність

Як ми можемо бачити, на другому етапі дослідження магістрів, переважна більшість студентів має середні показники оцінки нервово-психічної стійкості. Тобто, нервово-психічні зриви імовірні в екстремальних умовах.

Порівнюючи з показниками студентів-бакалаврів, магістри на багато більше стресостійкі та в цілому показники сильно відрізняються. При роботі з людьми, виникає багато стресових факторів, та кваліфікований спеціаліст повинен тримати контроль над ситуацією. Нами буде запропонована тренінг система, яка буде націлена на адаптування людини у стресовому середовищі та ситуацій.



### **РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ**

#### **3.1. Загальна характеристика програми**

Одним з важливих напрямків професійної підготовки студентів у вищому навчальному закладі є, на наш погляд, їх підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри.

Вирішення цієї проблеми в вищих навчальних закладах буде сприяти більш активному плануванню і здійсненню професійної кар'єри майбутніми фахівцями після завершення навчання. Однак, як показали результати експерименту, що констатує, у багатьох випадках професійний вибір визначається випадковими чинниками або ситуаційними умовами, переважанням зовнішніх негативних мотивів вибору професії (майбутня професія дозволяє обмежитися придбаним освітою, вибір батьків або друзів) і т. п.

У таких ситуаціях майбутнім фахівцям важко реалізувати власний професійний потенціал.

До того ж традиційне навчання у вищих навчальних закладах не акцентує уваги студентів на їх майбутньої трудової діяльності, на особливості та умові виконання професійних ролей та обов'язків. Тому дуже часто студенти, які закінчують навчання, не мають чіткого уявлення про особливості своєї професійної діяльності, часто їм властива завищена самооцінка та не виправдані очікування стрімкого злету, високих заробітків, автономії і незалежності, або, навпаки, страх важкого рутинної праці, складності професійної діяльності.

Результати емпіричного дослідження дозволяють побачити проблемні зони розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців:

а) кар'єра і суспільство, в якому людина може розраховувати на власні сили;

б) кар'єра та інші сфери життя, протиріччя, між ними, умови, при яких ці протиріччя можуть посилюватися, способи їх подолання;

в) соціальні стереотипи щодо кар'єри, їх вплив на індивідуальні кар'єрні орієнтації;

г) відсутність смислового зв'язку між якістю навчальної діяльності та майбутніми життєвими і професійними перспективами;

д) більш чітке уявлення про характер майбутньої діяльності, перспективі професійного зростання;

е) обмеження, які повинен відчувати людина, яка хоче зробити кар'єру.

Вищевказане вимагає впровадження в процес навчання студентів цілеспрямованого психологічного супроводу, яке сприятиме розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців.

Згідно темі нашого дослідження, психологічний супровід процесу формування кар'єрних орієнтацій студентської молоді являє собою процес надання психологічної підтримки в процесі професійної підготовки шляхом створення оптимальних умов для майбутньої професійної самореалізації, впровадження програми розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді.

Основними завданнями такої психологічної підтримки є надання допомоги в поглибленні професійних інтересів, розвитку мотивації до обраної професії, ознайомлення зі шляхами адаптації до певних професійних ситуацій та творчої самореалізації у майбутній професії. Психологічний супровід сприятиме формуванню самосвідомості студентів, глибшого і усвідомленому розумінню власних здібностей та можливостей, реального і ідеального професійного «Я», формування ціннісного ставлення до своїх можливостей, розвитку навичок цілепокладання, формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

У процесі розробки програми розвитку кар'єрних орієнтацій студентів, ми враховували той факт, що вони вже володіють певною сукупністю знань, уявлень, установок, цінностей, мають сформоване ставлення до світу, людей, собі, до життя в цілому, володіють певними способами життєдіяльності. Це

зумовило облік основних положень особистісно-діяльнісного, гуманістичного підходу, до формування особистості студента в цілому і розвитку його професійної самосвідомості, зокрема.

Ми не прагнемо до досягнення глобальних перетворень особистості за короткий термін. Важливим тут виступає формування поступового усвідомлення студентами можливості та необхідності самопізнання, саморозвитку та самовдосконалення; розвиток позитивної професійної Я-концепції.

Мета тренінгових програм полягає в перевірці припущення про те, що застосування корекційно-розвиваючої програми на основі методів психосинтеза, розвиваючого коучингу, активного соціально-психологічного навчання сприятиме розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді за рахунок активізації таких механізмів: рефлексія професійного «Я», професійне цілепокладання і саморегуляція поведінки в навчально-професійної діяльності.

Згідно інтеграційно-діяльнісного підходу, розвиток кар'єрних орієнтацій являє собою сукупність поступових змін в структурних компонентах цього феномена, що призводять його до якісно вищого рівня на всіх етапах професіоналізації особистості, зокрема, на протязі її професійного становлення та на стадії професіоналізму.

Отже, розвиток полягає в прогресивних змінах, в компонентах кар'єрних орієнтацій студентів. Попередньо були досліджені особливості сформованості компонентів кар'єрних орієнтацій студентської молоді різних спеціальностей, на основі чого - виявлено рівень сформованості цього феномена в цілому.

Аналіз емпіричного матеріалу дозволив зробити важливі теоретичні висновки з проблеми розвитку кар'єрних орієнтацій. В першу чергу, під поняттям «Розвиток кар'єрних орієнтацій студентської молоді» варто розуміти психолого-педагогічний вплив, який здійснюється в умовах корекційно-розвиваючої роботи та направлено на активізацію психологічних механізмів, що погоджують компоненти кар'єрних орієнтацій. При цьому не доцільно

думати, що прагнення до кар'єрного росту можна сформувати, оскільки цей процес не передбачає будь-якого заданого еталона в своєму розвитку.

Наприклад, в когнітивному компоненті цього феномена образ майбутньої професії, ідеального професійного «Я» майбутніх фахівців відрізняється за типом професії, який кожен із студентів вибирає за власним бажанням. Крім того, розвиток кар'єрних орієнтацій, з одного боку, детерміновано зміною ставлення студента до себе як до майбутнього суб'єкту праці, а з інший - зміною критеріїв цього відносини [13]. Отже, ці зміни відбуваються індивідуально.

Процес розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців передбачає організацію цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу, основою чого виступає корекційно-розвиваюча програма.

Здійснення психолого-педагогічного впливу в процесі розвитку кар'єрних орієнтацій студентів можна реалізувати, в першу чергу, за умови використання розвиваючих і корекційних методів активного психологічного впливу. Застосування цих методів сприяє активізації механізмів інтеграції структурних компонентів кар'єрних орієнтацій студентської молоді - когнітивного, емоційного, поведінкового.

В процесі розвитку кар'єрних орієнтацій доцільним буде використання технік розвиваючого коучингу та методів активного соціально-психологічного навчання. Такий вибір пов'язаний з тим, що зазначені психотерапевтичні методи мають безпосереднє ставлення до процесів інтеграції особистості, зокрема, компонентів її кар'єрних орієнтацій.

При цьому, вирішуючи проблему розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців, ми не брали за основу класичну концепцію психосинтеза по Р. Ассаджиоли, згідно з якою в структурі особистості існують субособистості, а лише використовували її практичні розробки в процедурі тренінгу [12].

Розглянемо більш детально характеристику методів психосинтеза, розвиваючого коучингу та активного соціально психологічного навчання.

Метою психосинтеза як психологічної практики виступає інтеграція індивіда навколо особистісного «Я», його самоототожнення ( «я - це я»). застосування техніки психосинтеза сприяє розпізнаванню і розототожнення щодо незалежних підструктур самосвідомості (субособистостей) «всередині» людини і направляє його на поступове розкриття свого об'єднавчого центру шляхом розширення свідомості [65].

Саме тому ця технологія може дозволити майбутньому фахівцю відрізнити свої справжні (істинні) професійні цілі від тих, які він ставить перед собою в зв'язку з зовнішньої (соціальної) детермінацією, що переломлюється їм через власну суб'єктність [51]. Р. Ассаджиоли називав його особистісне «Я», свідоме «Я», або Его [12].

Іншими словами, психосинтез може дозволити студенту не тільки усвідомити власне професійне «Я» в «Я-концепції», а й усвідомити приналежність поставлених найближчих та віддалених цілей до , по своїй суті особистості - «Я», яка є «точкою чистого самосвідомості» [12]. Це «Я» в процесі професійного самовизначення представляється в формі образу реального «Я» і ідеального «Я».

Усвідомлена студентом власна професійна сутність (професійне «Я») може стати інтегративним центром його особистості, навколо якого він зможе синтезувати все психологічний зміст кар'єрного росту в його структурних компонентах. Саме на таке усвідомлення слід направляти процес розвитку.

Ми пропонуємо такі етапи розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх студентів на основі техніки психосинтеза:

- глибоке вивчення власної особистості шляхом зосередження на професійному «Я» (рефлексія професійного «Я»), пошук об'єднавчого центру і самоототожнення (інтеграція реального «Я» з ідеальним професійним «Я»);
- здійснення професійного цілепокладання;
- етап розвитку механізму саморегуляції поведінки в навчально-професійної діяльності.

На кожному етапі майбутньому фахівцю, крім групових занять, рекомендується самостійно практикувати техніки психосинтеза: вільного малювання, виявлення субособистостей, самототожнення, цілепокладання, заміщення, синтезу протилежностей.

На наступних заняттях з використанням технік психосинтеза доцільно працювати з професійним планом студента, коригувати його уявлення про досягнення поставленої мети при певних умовах, які студент також повинен проаналізувати за критерієм об'єктивності і можливості впливу на її зміну.

Використання технік психосинтеза сприятиме розвитку саморегуляції поведінки студента не тільки в процесі занять, а й в реалізації цілей, які задіяні в професійній освіті. До таких технік відносяться:

- техніки тренування волі,
- перетворення агресивної енергії, управління увагою і т. п.

Потрібно помітити, що зазначені техніки психосинтеза будуть ефективними за умови їх систематичної практики поза роботою в групі, що необхідно передбачити в корекційно-розвиваючій програмі.

Щодо розвиваючого коучингу, слід зазначити, що в нього є своя специфіка. Коучинг визначають як метод, який сприяє навчанню людини або групи людей, які бажають досягти певних цілей або розвинути особливі навички.

У розвиваючому коучингу застосовується також аутогенне тренування (що дозволяє розвинути саморегуляцію поведінки студента в навчанні, самоосвіті і самовихованні), техніку відкритих питань (спрямовані на підвищення активності мислення студентів по питань професійних якостей, цілей, способів досягнення професійної мети і т. п.).

За допомогою розвиваючого коучингу студент має можливість встановити етапи реалізації допоміжних цілей (шляху досягнення кар'єрного успіху) відповідно до поставленою метою (кар'єрне зростання), з огляду на суб'єктивні і об'єктивні умови і фактори.

Наприклад, техніка цілепокладання (самопроектування майбутнього) сприяє формуванню системності в подальшій реалізації професійних планів з усвідомленням їх тривалості в психологічному часу (відображення в психіці системи часових відносин між подіями в житті студента) [1].

Таким чином, застосування розвиваючого коучингу сприятиме єдності кінцевого і проміжного цілепокладання на основі психологічного часу.

Активні методи навчання сприяють розвитку творчого потенціалу майбутнього фахівця, об'єктивації становлення позиції особистості, орієнтації людини на самовдосконалення. Термін «активну» акцентує увагу на активній, ініціативній позиції суб'єкта в процесі навчання, його прагненні до саморозвитку і самовдосконалення.

Виділяють три основних методичних блоку в активному соціально-психологічному навчанні:

- дискусійні методи (групова дискусія, рішення практичних ситуацій, аналіз сконструйованих ситуацій, метод дилем і т. п.);
- ігрові методи (ділові, рольові, управлінські, організаційно-діяльні ігри тощо);
- соціально-психологічні тренінги (комунікативні, сенситивні тренінги, тренінги особистісного росту).

Ми передбачаємо, що використання активних методів навчання буде сприяти більш ефективному і швидкому формуванню, розвитку професійно важливих якостей і навичок майбутніх фахівців, що стане запорукою успішної професійної діяльності в майбутньому.

### 3.2. Структура тренінгової програми «Моя кар'єра майбутнього»

Аналіз практичного та експериментального досвіду з розвитку і формування прагнення до кар'єрного росту, дозволив розробити тренінгову програму «Моя кар'єра майбутнього».

Мета програми полягає в активізації процесів, які сприятимуть розвитку кар'єрних орієнтацій студентів.

Завдання програми:

1. Формування чітких уявлень про сферу майбутньої професійної діяльності, її цілі, місце, роль, специфіку та потенційні можливості успішності в цій сфері.
2. Розвиток рефлексії професійного «Я», закріплення професійної самооцінки, корекція способу реального та ідеального професійного «Я».
3. Розвиток готовності до самостійної, активної пізнавальної діяльності при рішенні навчальних та професійних завдань.
4. Розвиток професійного цілепокладання, навичок постановки професійної мети і допоміжних (проміжних) цілей її досягнення, корекція професійного плану.
5. Сприяння досягненню «особистісної зрілості», яка передбачає наявність адекватної самооцінки, активної і відповідальної життєвої позиції, мотивації, до особистісного та професійного зростання.

За типом розроблена програма з елементами тренінгу та навчання.

Структура програми (табл 3.1) складалася з чотирьох розділів, кожен з яких включав 2-3 заняття тривалістю 2-2,5 години кожне, які проводилися раз на тиждень протягом трьох місяців.



Таблиця 3.1

## Структура тренінгової програми «Моя кар'єра майбутнього»

Розділи програми	Компоненти програми
Вступ	Заняття 1. «Особистість: життєвий вибір і життєві цінності»
Розділ 1. Професійна діяльність у майбутньому	Заняття 2. «Подання про майбутню професійну діяльність»
	Заняття 3. «Роль і місце професійно важливих якостей в професійному становленні»
	Заняття 4. «Професійне Я-реальне, професійне Я-ідеальне»
Розділ 2. Життєві перспективи та професійні цілі	Заняття 5. «Мета життя, професійна сфера»
	Заняття 6. «Етапи досягнення професійної мети»
	Заняття 7. Розвиток механізмів досягнення мети
Розділ 3. Професійна Я Концепція	Заняття 8. «Я-концепція в структурі особистості»
	Заняття 9. «Кар'єрні орієнтації як складова структури професійної Я-концепції»
	Заняття 10. «Етапи професійного становлення особистості. Роль студентського віку в професійному становленні»
Розділ 4. Становлення професійного Я	Заняття 11. «Комунікативна компетентність і професійне спілкування»
	Заняття 12. «Навички самоменеджменту»
	Заняття 13. «Гнучкість і врівноваженість»
	Заняття 14. «Самопрезентація»
Підведення підсумків	Заняття 15. «Збираємося в дорогу»

У процесі тренінгу використовувалися такі методи розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді:

-навчальні методи (міні-лекції, бесіди, диспути, розповідь, ілюстрування);

-методи активного соціально-психологічного навчання (рольові, ділові, імітаційні ігри, мозковий штурм, дискусійні методи, релаксаційні методи, проєктивний малюнок і т.п.);

- методи розвиваючого коучингу (техніки проєкції на майбутнє, визначення мети, метод інтроспекції);

- техніки психосинтеза (робота з субособистостями, техніка побудови реальних моделей, самоототожнення, синтезу протилежностей, вільне малювання і т. п.).

Зазначені методи носили інтегративний характер, тобто виконували як навчальні, так і корекційні, розвиваючі функції.

Оскільки реалізація програми відбувалася в формі тренінгу, то разом з учасниками були розроблені та обговорені принципи роботи, основними з яких виступили принципи конфіденційності, відкритості, активності, поваги, довіри до інших.

Кожне заняття програми «Моя кар'єра майбутнього» складалося з навчальної, тренінгового і корекційно-розвиваючого компонентів (етапів).

Перший сприяв засвоєнню студентами основних знань з питань професійної діяльності, особистості професіонала, кар'єрного зростання.

Навчальний етап також був спрямований на створення мотивуючої основи переходу суб'єкта від життєвого, прагматичного до пізнавального відношення до кар'єрних орієнтацій як складової професійної Я-концепції.

Тренінговий компонент передбачав виконання різноманітних вправ, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей, умінь застосовувати продуктивні форми організації часу, актуалізацію механізмів самопізнання і саморегуляції.

Метою корекційно-розвиваючого компонента була активізація механізмів розвитку кар'єрних орієнтацій студентської молоді, формування умінь і навичок рефлексії професійного «Я», визначення мети й саморегуляції поведінки в реальному професійному житті.

Разом з тим, програмою передбачена самотійна робота учасників поза групової роботи, що сприяло закріпленню позитивного досвіду студентів, отриманого в групі, актуалізації потреби в досягненні кар'єрних вершин.

Кожне заняття починалося з аналізу студентами зафіксованих результатів індивідуальної роботи між заняттями, аналізу ситуацій і етапів самоврядування при їх рішенні, висновків щодо ефективної роботи.

Письмове фіксування спостережень є надзвичайно важливим, оскільки дозволяє впорядкувати думки та дії, відокремити головне від другорядного, чітко виділити етапи, які є важливими в процесі розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців.

В кінці заняття обов'язково відбувалося його обговорення, студенти ділилися враженнями, відкриттями, зробленими за цей час і планами щодо домашньої роботи.

Наведемо більш детальний опис методів, які застосовувалися на заняттях програми «Моя кар'єра майбутнього».

**Вступне заняття «Особистість: життєвий вибір і життєві цінності»** було направлено на усвідомлення учасниками своєї унікальності, можливості життєвого вибору, аналізу взаємозв'язків між власним життєвим вибором і життєвими цінностями.

На початку тренінгу учасники виконали вправу «Лист в майбутнє», яке передбачало опис студентами своїх очікувань щодо власних змін під час тренінгу. В кінці вправи листи були зібрані тренером і зберігалися у нього до завершення тренінгової програми.

У процесі виконання вправи «Діамант цінностей» студенти повинні були вибрати з переліку цінностей дев'ять найбільш значущих і провести їх ранжування від максимально важливою до найменш вагомою і викласти їх за наведеною схемою в формі діаманта. Потрібно відзначити, що серед найбільш вагомих цінностей студенти обрали здоров'я, сім'ю, любов, дружбу, матеріальне благополуччя. Кар'єрне зростання у переважної більшості студентів зайняв ланка помірно значущої цінності. Рефлексія заняття дозволила студентам більш чітко усвідомити індивідуальність кожної людини і його особистісних якостей.

**Заняття «Подання про майбутню професійну діяльність»** передбачало виконання вправ, спрямованих на розвиток і конкретизацію уявлень про майбутньої професійної діяльності, аналіз мотивів вибору професії.

Вправа «Мій життєвий шлях» передбачало малювання студентами «карти життя», на якій повинні були бути зображені основні події (минулі, справжні, майбутні).

Після виконання вправи відбулося обговорення в парах і групі. аналіз «Карт життя» показав, що не всі події, зображені на них влаштовують студентів. Дехто взагалі зазначив, що не приділив належної уваги майбутньої професійної діяльності, а зобразив лише деякі аспекти (наприклад, закінчення університету).

Вправа «Діагностика емоційних переживань», виконання якого передбачало продовження студентами незакінчених пропозицій (наприклад, моя професія ....., майбутнє мені здається ..., для мене важливо ... тощо), показало, що більшість із студентів ще не мають чіткого уявлення про себе як про професіонала. У них не сформовані уявлення про своє професійне майбутнє, а майбутня професія співвідноситься, в основному, зі спеціальністю, не маючи інших характеристик.

Вправа «Успішна та неуспішна кар'єра», в процесі виконання якого студенти наводили приклади успішної і неуспішної професійної кар'єри, з якими вони зустрічалися, дозволило учасникам тренінгу визначити критерії зазначених варіантів кар'єри особистості, щоб враховувати їх у власному професійному майбутньому.

**Заняття «Професійне Я-реальне, професійне Я-ідеальне»** передбачало формування професійно-ціннісних орієнтацій студентів, професійного ідеалу; розвиток потреби і вміння визначати перспективи і шляхи професійного особистісного зростання.

**Заняття другого розділу «Життєві перспективи та професійні цілі»** були спрямовані на розвиток уявлень студентів про цілісність життєвого шляху, усвідомлення власного професійного майбутнього, формування навичок цілепокладання.

**Заняття «Цілі життя, професійна сфера»** передбачало усвідомлення студентами важливості життєвого вибору, наявності життєвих цілей і навичок постановки мети.

Підведення підсумків передбачало обговорення заняття і продовження кожним з учасників незавершеного пропозиції «На сьогоднішньому занятті я ...».

**Заняття «Етапи досягнення професійної мети»** було направлено на усвідомлення студентами важливості визначення цілей для успішної діяльності і розвиток навичок планування.

В кінці заняття студенти отримали домашнє завдання проаналізувати надвечір свій професійний план на основі попередньо розглянутих вимог до формулювання мети і розповісти на наступному занятті про виконану роботу.

**Заняття «Розвиток механізмів досягнення мети»** було направлено на формування у студентів умінь керувати візуалізацією мети і розвиток механізмів її досягнення.

На початку заняття відбулося обговорення результатів виконання домашнього завдання. Студенти відповіли на питання про нові можливості, які дав їм детальний аналіз поставленої професійної мети, позитивних сторонах чіткого усвідомлення власного прагнення і т. п.

В кінці заняття відбулося обговорення, студенти отримали домашнє завдання щодня виконувати вправи з другого тематичного блоку.

**Заняття третього розділу «Професійна Я-концепція»** були спрямовані на розкриття місця і значення Я-концепції в структурі особистості майбутніх фахівців, кар'єрних орієнтацій в структурі професійної Я-концепції, сутності майбутньої професійної діяльності і професійної кар'єри.

**Заняття «Я-концепція в структурі особистості»** передбачало формування позитивного професійного ставлення студентів, формування адекватних уявлень про зміст, структуру професійної самосвідомості, розвиток навичок самоаналізу і самопізнання, формування потреби в подальшому розвитку.

В кінці заняття відбулося обговорення вправ, учасники відзначили, що нового вони дізналися про себе.

**Заняття «Етапи професійного становлення особистості. Роль студентського віку в професійному становленні»** було направлено на конкретизацію понять «кар'єра», «Кар'єрні орієнтації» в уявленні студентів, визначення етапів професійного становлення і ролі студентського віку в ньому.

**Заняття «Професійне самовдосконалення»** передбачало навчання студентів з питань побудови програми професійного самовдосконалення (програму навчально-професійних дій) на основі образів професійного «Я» і професійного плану.

Підводячи підсумки заняття, студенти відповідали на питання «З якого дня ви почнете свою самовдосконалення? » і відзначали цю дату в робочих щоденниках.

**Проведення занять четвертого розділу «Становлення професійного Я»** було направлено на формування у студентів адекватного уявлення про себе як про майбутнє професіонала, усвідомлення себе в системі професійного та особистісного взаємодії, розвиток особистісних якостей, необхідних для успішного виконання майбутніх професійних обов'язків.

**Заняття «Навички ділового спілкування»** передбачало розвиток навичок спілкування, розуміння один одного, ефективної взаємодії, з іншими.

**Заняття «Навички самоменеджменту»** передбачало усвідомлення студентами необхідності самоорганізації власної діяльності, навичок планування, прийняття рішень.

**Заняття «Саморегуляція поведінки»** передбачало розвиток у студентів механізмів саморегуляції поведінки: позитивної установки на дійсність, емоційного самоконтролю, стримування і активізації дій, формування навичок релаксації.

**Заключне заняття «Підведення підсумків»** передбачало актуалізацію оптимізму, впевненості учасників, в тому, що вони здатні досягти успіху.

З метою перевірки ефективності застосування корекційно-розвиваючої програми «Моя кар'єра майбутнього» студентам було запропоновано зустрітися через 2 місяці для проведення підсумкових групових бесід і проведення повторного (контрольного) діагностування.

Реалізація програми «Моя кар'єра майбутнього» відбувалася згідно з запланованим графіком занять.

В результаті спостережень і обговорень на проведених заняттях нами були виявлені деякі зміни в поведінці учасників, їхнє ставлення до майбутньої професійної діяльності, кар'єрного росту. Разом з тим, більшість студентів експериментальної групи вказали на те, що випробували позитивні емоції задоволення і радості після виконання вправ, спрямованих на постановку професійних і життєвих цілей, представлення свого професійного майбутнього.

### **Висновки до третього розділу**

Отже, процес розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців передбачає організацію цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу, основою чого виступає корекційно-розвиваюча програма.

Здійснення психолого-педагогічного впливу в процесі розвитку кар'єрних орієнтацій студентів можна реалізувати, в першу чергу, за умови використання розвиваючих і корекційних методів активного психологічного впливу.

Застосування цих методів сприяє активізації механізмів інтеграції структурних компонентів кар'єрних орієнтацій студентської молоді - когнітивного, емоційного, поведінкового.

В процесі розвитку кар'єрних орієнтацій доцільним буде використання технік розвиваючого коучингу і методів активного соціально-психологічного навчання. такий вибір пов'язаний з тим, що зазначені психотерапевтичні методи мають безпосереднє ставлення до процесів інтеграції особистості,

зокрема, компонентів її кар'єрних орієнтацій. Розглянуто детально характеристику методів психосинтеза, розвиваючого коучингу і активного соціально психологічного навчання.

Розроблено та апробовано програма «Моя кар'єра майбутнього», що сприяє активізації психологічних механізмів: рефлексія професійного «Я», цілепокладання в навчально-професійної діяльності (Професійне цілепокладання) та саморегуляція поведінки в навчально-професійної діяльності.

Програма складається з вступного заняття, чотирьох блоків (по три заняття в кожному), підсумкового заняття, які передбачали використання методів активного соціально-психологічного навчання, психосинтеза і розвиваючого коучингу. Кожне заняття програми включало навчальний та корекційно-розвивальний компоненти.

Реалізація програми «Моя кар'єра майбутнього» відбувалася згідно з запланованим графіком занять.

В результаті спостережень і обговорень на проведених заняттях нами були виявлені деякі зміни в поведінці учасників, їхнє ставлення до майбутньої професійної діяльності, кар'єрного росту.



## ВИСНОВКИ

1. Аналіз досліджень професійного самовизначення дозволив нам виділити основні підходи до вивчення даного процесу. Професійне самовизначення не обмежується вибором професії, а відбувається на усіх етапах професіоналізації. Таким чином під час навчання у ЗВО студенти також включені у процес професійного самовизначення. Для розуміння суті професійного самовизначення студентів було проаналізовано його етапи та компоненти, виокремлено ключові фактори, що на нього впливають, а також виділено труднощі, з якими стикаються молоді люди під час даного процесу.

2. Студенти в силу своїх вікових особливостей при побудові своєї кар'єри спираються на «суб'єктивні імперативи кар'єри», формуючи уявлення про потенційну кар'єру, вибудованої в свідомості на основі планів, впливаючи на професійний вибір, кар'єрні орієнтації, систему професійних цінностей.

Для того щоб успішно інтегруватися в трудову діяльність, випускнику вузу необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної спеціальності, а бути кар'єрно компетентним (оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрні стратегії).

3. У дослідженні взяли участь студенти Національного Університету «Києво-Могилянська академія». Всього опитуваних було 60 людей поділених на 3 групи: 20 студентів бакалаврів зі спеціальності Право та 20 студентів бакалаврів спеціальності Психологія.

Також на другому етапі дослідження, мною було проведені ті самі методики на 20 ти студентах магістрів спеціальності Психологія.

Студенти пройшли 4 методики:

- Вивчення кар'єрних орієнтацій («Якоря кар'єри») (Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер й В. Е. Винокурової;

- Дослідження суб'єктивного контролю розроблений Є. Ф. Бажіним та ін. на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера;
- Методика оцінки нервово-психічної стійкості (анкета „ПРОГНОЗ”);
- Тест на асертивність

Як ми можемо бачити, на другому етапі дослідження магістрів, переважна більшість студентів має середні показники оцінки нервово-психічної стійкості. Тобто, нервово-психічні зриви імовірні в екстремальних умовах.

Порівнюючи з показниками студентів-бакалаврів, магістри на багато більше стресостійкі та в цілому показники сильно відрізняються. При роботі з людьми, виникає багато стресових факторів, та кваліфікований спеціаліст повинен тримати контроль над ситуацією.

4. Запропонована тренінг система, яка буде націлена на адаптування людини у стресовому середовищі та ситуацій.

Отже, процес розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців передбачає організацію цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу, основою чого виступає корекційно-розвиваюча програма.

Здійснення психолого-педагогічного впливу в процесі розвитку кар'єрних орієнтацій студентів можна реалізувати, в першу чергу, за умови використання розвиваючих і корекційних методів активного психологічного впливу.

Застосування цих методів сприяє активізації механізмів інтеграції структурних компонентів кар'єрних орієнтацій студентської молоді - когнітивного, емоційного, поведінкового.

В процесі розвитку кар'єрних орієнтацій доцільним буде використання технік розвиваючого коучингу і методів активного соціально-психологічного навчання. такий вибір пов'язаний з тим, що зазначені психотерапевтичні методи мають безпосереднє ставлення до процесів інтеграції особистості,

зокрема, компонентів її кар'єрних орієнтацій. Розглянуто детально характеристику методів психосинтеза, розвиваючого коучингу і активного соціально психологічного навчання.

Розроблено та апробовано програма «Моя кар'єра майбутнього», що сприяє активізації психологічних механізмів: рефлексія професійного «Я», цілепокладання в навчально-професійної діяльності (Професійне цілепокладання) та саморегуляція поведінки в навчально-професійної діяльності.

Програма складається з вступного заняття, чотирьох блоків (по три заняття в кожному), підсумкового заняття, які передбачали використання методів активного соціально-психологічного навчання, психосинтезу і розвиваючого коучингу. Кожне заняття програми включало навчальний та корекційно-розвивальний компоненти.

Реалізація програми «Моя кар'єра майбутнього» відбувалася згідно з запланованим графіком занять.

В результаті спостережень і обговорень на проведених заняттях нами були виявлені деякі зміни в поведінці учасників, їхнє ставлення до майбутньої професійної діяльності, кар'єрного росту.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Хмельницький, 24- 25 квітня 2014 р.) / [ред.колегія: Є.М.Потапчук (голов.ред), О.В.Кулешова, Л.О.Подкоритова, В.К.Гаврилькевич, Л.Г.Параскевич] / М–во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т. Каф. практ. психол. та педагог. Хмельницький:ХНУ, 2014. - 172 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Диалектика человеческой жизни. М.: Наука, 2009. - 224 с.
3. Айсина Г.Х. Роль профессиональной направленности в общей структуре вузовской подготовки студентов // Психология студента как субъекта учебной деятельности. М., 2019. - С.32-40.
4. Аксенова Н. М. Личностные характеристики эго-идентичности как фактор профессионального самоопределения студентов в вузе: дисс. канд. псих. наук / Аксенова Н. М. Кемерово, 2015. - 137 с.
5. Артьомов І.В. Інноваційний університет – важливий інструмент інтегрування в європейський освітній і науковий простір. ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2015.
6. Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М. По ту сторону принципа гомеостаза: Историко-эволюционный подход к развитию сложных систем. Вопросы психологии, 2014 - №. 4. - С. 3–13.
7. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – [31-е изд.]. СПб. : Питер, 201. –288 с. (Серия «Мастера психологии»).
8. Богдан Н.А. Понятие личностного и профессионального самоопределения // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, 2008. – № 6-2.

9. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ / А. Я. Боднар, Н. Г. Макаренко. // Наукові записки. – 2006. – №59. – С. 49–55.
10. Гридасова А. А. Профессиональное самоопределение: теоретический аспект // Политика, экономика и инновации, 2017. – № 2(12)
11. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова Думка, 2019. - 144 с.
12. Деркач Л.М. Психологічна освіта та міграційні процеси в Україні:реалії сьогодення та перспективи майбутнього // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – Вип.21.- Кн.3.- Том II (76).- К.: Гнозис, 2017.- С.399-410
13. Деркач Л.М. Інтеграційний потенціал сучасної психологічної науки як напрямок глобалізації освіти в Україні //Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору.- К., 2015. - С.557-565.
14. Долгих Л. Кар’єрні домагання як суб’єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2015. –№ 2. – С. 64–71.
15. Канівець Т. М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри та роль власної активності студентів для їх подолання //Теоретичні та прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012.- 3(29).- С.158-168.
16. Карамушка Л.М. Психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар’єри: зміст, структура, рівень і чинники//Правничий вісник Університету “Крок”, 2013.- С.211-219.
17. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професії кар’єри, можливі напрямки і типи її здійснення// Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.Вип.2. - 2014.- С.92-98.
18. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального

- самоопределения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. Л. Кирт. – М., 2010. – 160 с.
- 19.Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов. М.: Знание, 2013. - 96 с.
  - 20.Ковальчук О.М. Готовність нового фахівця до забезпечення якості європейських стандартів вищої освіти// Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки. - 2016.-№2.- С.52-57.
  - 21.Ковальчук О. М. Підготовка магістрів гуманітарних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності в умовах ступеневої освіти: дис.. на здобуття наук ступеня канд. пед. наук.13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Луцьк, 2016.- 310 с.
  - 22.Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення у формуванні особистості. Професійна орієнтація учнів. К.: Рад. школа, 1971. - С. 17-26.
  - 23.Кучеренко Є. В. Розвиток професійного самовизначення майбутніх психологів: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Є. В. Кучеренко. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 252 с.
  - 24.Маноха І. П. Професійний потенціал особистості: досвід онтологічного дослідження: автореф. дис. .... канд. психол. наук: 19.00.07. К.: КДУ ім. Т. Г. Шевченка, 1993. - 22с
  - 25.Маслоу А. Мотивация и личность /А. Маслоу. Спб: Питер, 2018. - 352 с. – (3-е изд.).
  - 26.Медвін Ю. О. Розвивальний коучинг як неоінтегральний напрям практичної психології / Ю. О. Медвін, Є. В. Кучеренко // Професійна підготовка практичного психолога: теорія і практика : зб. наук. ст. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; авт. кол.: В. І. Бондар, Л. Г. Боброва, К. В. Дубініна [та ін.] ; за заг. ред.: В. І. Бондаря, Ю. О. Приходько. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – Вип. 1. – С. 84–97

27. Михайлова Н.К., Яркова Т.А. Совмещение учебы студентов с работой – путь к профессии? // Экономика труда, 2019. – № 2. – doi: 10.18334/et.6.2.40671.
28. Мищенко Т. В. Соотношение понятий профессиональное самосознание, профессиональное самоопределение, профессиональная идентичность / Т. В. Мищенко, Ю. П. Поваренков. // Изд-во МАПН. – 2014. – №2. – С. 141–145.
29. Мызрова К.А. Современные тенденции развития высшего образования // Креативная экономика. – 2021.- №9(57).- С.48-52.
30. Нежинська О. О. Основи коучингу: навчальний посібник/О. О. Нежинська, В. М. Тименко. Київ; Харків: ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. - 220 с.
31. Нежута А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення правоохоронців на засадах гендерного: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук 19.00.07. Харків. 2012. - 20 с.
32. Оленина, Г.В. Развитие самоуправления студенческой молодежи в сфере досуга на основе проектного подхода: теория и практика/Г.В. Оленина// Мир науки, культуры, образования, 2010. – №2(21). – С.99-102
33. Освітня політика: філософія, теорія, практика [монографія] / ред. В.П. Андрущенко; авт. кол.: В.П.Андрущенко, Б.І.Андрусишин, Б.І.Бобрицька, Р.М.Вернидуб, В.Л.Савельєв, К.А.Постол, О.О.Субіна. – К.: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2015.- С.337-338.
34. Парсонс Т. О структуре социального действия. М. : Академ. проект, 2010. - 880 с
35. Полянская Е. Н. Карьерные предпочтения современных студентов / Е. Н. Полянская // Оптимизация процесса управления на современном этапе развития экономики : материалы Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, преподавателей и молодых ученых Приднестровья, России и Украины (Тирасполь, 6 апреля 2010 г.). – Тирасполь, 2010. – С. 199–201

36. Ромашова Л. О. Противоречия в профессиональном самоопределении молодежи // Знание. Понимание. Умение, 2013. – № 3.
37. Столяренко Л. Д. Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях. – Феникс, 2005.
38. Соснина, Н.Г. Внеучебная деятельность студентов как средство формирования устойчивой нравственной позиции / Н.Г. Соснина // Формирование гражданской устойчивости как фактор противодействия идеологии экстремизма и терроризма : сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. – Казань, 2017. – С. 317-321.
39. Сущенко Л.О. Стратегічні напрями модернізації системи вищої освіти в контексті європейського досвіду// Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.- 2016. - Вип.47(100). - С.347-353. 31
40. Сурякова М.В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів/ Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб.наук. праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К.: Міленіум. 2008.- Ч.21-22. – С.125-131.
41. Павленко В.М., М.М.Мельничук. Психологія толерантності особистості (на матеріалі дослідження студентів): монографія/ авт. післямови проф. В.Ф. Моргун. Полтава: ФОП Мирон І.А., 2014. – 244 с.
42. Почебут Л. Г. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер // Организационное поведение : хрестоматия. – Самара : Бахрах-М, 2016. – С. 722– 732.
43. Терновская О.П. Карьерные ориентации психологов в системе вузовской подготовки // Материалы международной конференции Министерства образования и науки РФ и Федерации психологов образования России «Психология образования: проблемы и перспективы» (16-18 декабря 2004 г.).- М., 2014.- С.344-345.



44. Федоренко Л. П. Динаміка розвитку професійного самовизначення у випускників сільських шкіл. Методи і технології загальної і соціальної психології та психотерапії в умовах сучасного суспільства: Матеріали IV науковопрактичної конференції з міжнародною участю (21 травня 2020 року, м. Київ). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2020.- С. 225-228.
45. Фирсова Т.А. Профессиональное самоопределение студентов в условиях обучения в вузе // Самарский научный вестник, 2014. – № 1 (6).
46. Чернявська В.В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України.- К.: Міленіум, 2016.- Ч.18, С.70-72.
47. Шевченко Н. Ф. Дослідження професійної спрямованості майбутніх психологів//Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія», 2013.- №1(5).- С.95-101.
48. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008.- 336с.
49. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность и память: опыт генетической реконструкции / Л. Б. Шнейдер. // Мир психологии. – 2011. – №1. – С. 64–78
50. Юматова И. И. Динамика профессионального самоопределения студентов: дис. канд. пед. наук: 19.00.07 / Юматова И. И. – 19.00.07, 2017. – 148 с.
51. Ядов В. А. Социальная идентификация в кризисном обществе / В. А. Ядов // Социол. журн. – 1994. – № 1. – С. 35–52.
52. «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)
53. Derkach L., Maksymenko S. (2016). Psychological Literacy in Ukraine: Ways of Learning and Living// American Journal of Fundamental , Applied

- and Experimental Research. Ukraine and Ukrainians Abroad. Not for Profit Corporation. New York N.Y. U.S.A.pp.28-37.
- 54.Derkach L.(2018). Problems, Challenges and Perspectives of Ukraine's Integration Into Global And European Educational Space// American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research,3(10),13-19.
  - 55.Derkach L. (2017). Innovative Universities in Ukraine: Perspectives and Solutions. American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research,7, 10-16.
  - 56.Europa 2020: Commission Proposes New Economic Strategy.available at: [http://ec.europa.eu/news/economy/100303\\_en.htm](http://ec.europa.eu/news/economy/100303_en.htm)
  - 57.Hillen M.F., Gutheil C/ M., Strout T.D. et al. (2017). Tolerance of Uncertainty: Conceptual Analysis, Integrative Model, and Implications for Healthcare. Social Science and Medicine.Vol.180, May 2017.pp.62-75.
  - 58.Holland J.L. The Psychology of vocational choice. Walthow Mass. Blaidell,1996. P. 196.
  - 59.Holland, J. L. A theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology, 6, 1996. 35–45.
  - 60.Edwards R., Nicoll K. Expertise, Competence and Reflection in the Rhetoric of Professional Development // British Educational Research Journal, 2016. – № 1.
  - 61.Goncharova, N.A. Economic mechanism of industrial enterprise resources management efficiency assessment / N.A. Goncharova, I.S. Kondratenko, E.N. Zamaraeva // The Journal of Social Sciences Research. – 2018. – T. 4, № 12. – C. 470-477.
  - 62.Kim Y. Career orientations of R&D professionals in Korea / Y. Kim, J. Cha // R&D Management. – 2010. – Vol. 3, № 2. – P. 121–138.
  - 63.Kivland C.M. (2011). Tolerant Communication Skills Handbook.Creates-Pace Independent Publishing Platform.-48 p.
  - 64.Mkrttchian V., Aleshina E. (2017). (Eds.). Tolerance as a Reflection of Sliding Mode in Psychology . In: Sliding Mode in Intellectual Control and

- Communication: Emerging Research and Opportunities. IBI Global.–PP.91-100.
- 65.Novikova I.A., Novikov A.L. (2015). Relation Between Communicative Tolerance and Intercultural Adaptation in International Students. Mediterranean Journal of Social Sciences.Vol.6, NO.2. S2.
- 66.Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. B Rotter // Psychol. Monographs, 1966. V. 80. – P. 11-28.
- 67.Zhyhaylo N.I., Karpinska R.I., Plevachuk O. (2017). Psychological Characteristics of Professional Career Development of an Individual- American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research, 2017/4(7) –PP. 82-88
- 68.Zander R.S., Zander B. The Art of Possibility: Transforming Professional and Personal Life. – L.: Penguin Books, 2016

## ДОДАТКИ

Додаток А.

Таблиця 1.

Порівняльна таблиця за тестом «Дослідження суб'єктивного контролю» студентів спеціальностей «Психології» та «Право» та магістрів психологів

Досліджуванні	Психологія	Право	Магістри
№1	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№2	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№3	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№4	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№5	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№6	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№7	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№8	високий рівень інтернальності	низький рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№9	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№10	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№11	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№12	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№13	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№14	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№15	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№16	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№17	високий рівень інтернальності	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності
№18	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№19	високий рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	високий рівень інтернальності
№20	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності	середній рівень інтернальності

Додаток Б.

Таблиця 1.

## Кар'єрні орієнтації студентів спеціальності «Право»

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Професійна компетентність	0 %	0 %	6 %	0 %	4 %	4 %	1 %	6 %	8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Менеджмент	2 %	8 %	6 %	2 %	4 %	4 %	2 %	4 %	6 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Автономія	4 %	2 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	8 %	6 %	6 %	4 %	0 %	0 %	0 %
Стабільність місця роботи	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	4 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Стабільність місця проживання	3 %	3 %	0 %	3 %	4 %	4 %	0 %	6 %	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %
Служіння	0 %	2 %	0 %	0 %	7 %	7 %	2 %	2 %	8 %	00 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Виклик	4 %	2 %	2 %	4 %	3 %	3 %	4 %	6 %	4 %	0 %	4 %	0 %	0 %	0 %
Інтеграція стилів життя	2 %	8 %	00 %	2 %	1 %	1 %	3 %	0 %	8 %	6 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Підприємство	6 %	4 %	0 %	6 %	2 %	2 %	1 %	0 %	4 %	6 %	6 %	0 %	0 %	0 %

Таблиця 2.

## Кар'єрні орієнтації студентів спеціальності «Психології»

<b>Професій накомпет ентність</b>	6 %	3 %	0 %	0 %	7 %	4 %	6 %	0 %	0 %	9 %	0 %	8 %	4 %	0 %
<b>Менеджм ент</b>	0 %	8 %	6 %	6 %	5 %	2 %	6 %	0 %	4 %	8 %	0 %	6 %	8 %	0 %
<b>Автономі я</b>	4 %	4 %	2 %	2 %	2 %	8 %	4 %	4 %	4 %	9 %	0 %	8 %	2 %	0 %
<b>Стабільніс ть місця роботи</b>	0 %	1 %	3 %	3 %	0 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	0 %	6 %	0 %	0 %
<b>Стабільніс ть місця проживан ня</b>	0 %	0 %	3 %	3 %	0 %	3 %	6 %	6 %	0 %	0 %	0 %	3 %	6 %	0 %
<b>Служіння</b>	5 %	5 %	6 %	6 %	7 %	8 %	4 %	8 %	2 %	4 %	0 %	2 %	8 %	0 %
<b>Виклик</b>	2 %	8 %	4 %	4 %	1 %	0 %	4 %	2 %	2 %	4 %	0 %	0 %	8 %	0 %
<b>Інтеграція стилів життя</b>	4 %	8 %	6 %	6 %	8 %	8 %	0 %	4 %	2 %	2 %	0 %	8 %	6 %	0 %
<b>Підпри ємництво</b>	2 %	7 %	4 %	4 %	7 %	8 %	8 %	6 %	4 %	8 %	0 %	8 %	2 %	0 %

Таблиця 3.

## Кар'єрні орієнтації студентів магістрів спеціальності «Психології»

Кар'єрні орієнтації студентів магістрів Психології	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Професійна компетентність	46 %	33 %	60 %	60 %	17 %	24 %	46 %	20 %	30 %	19 %	50 %	58 %	44 %	80 %	30 %	19 %	20 %	24 %	46 %	20 %
Менеджмент	60 %	18 %	36 %	36 %	35 %	72 %	66 %	50 %	74 %	38 %	60 %	46 %	88 %	70 %	74 %	38 %	50 %	72 %	66 %	50 %
Автономія	94 %	44 %	72 %	72 %	42 %	78 %	44 %	74 %	54 %	39 %	80 %	98 %	92 %	60 %	54 %	39 %	74 %	78 %	44 %	74 %
Стабільність місця роботи	50 %	11 %	63 %	63 %	50 %	56 %	76 %	36 %	76 %	25 %	40 %	66 %	60 %	60 %	76 %	25 %	36 %	56 %	76 %	36 %
Стабільність місця проживання	30 %	40 %	23 %	23 %	50 %	23 %	36 %	46 %	50 %	60 %	50 %	53 %	16 %	60 %	50 %	60 %	46 %	23 %	36 %	46 %
Служіння	65 %	35 %	76 %	76 %	47 %	58 %	44 %	28 %	62 %	44 %	30 %	82 %	78 %	40 %	62 %	44 %	28 %	58 %	44 %	28 %
Виклик	72 %	28 %	54 %	54 %	41 %	50 %	64 %	32 %	32 %	44 %	60 %	30 %	88 %	80 %	32 %	44 %	32 %	50 %	64 %	32 %
Інтеграція стилів життя	74 %	48 %	66 %	66 %	38 %	68 %	70 %	54 %	72 %	42 %	60 %	88 %	56 %	50 %	72 %	42 %	54 %	68 %	70 %	54 %
Підприємство	82 %	37 %	34 %	34 %	27 %	58 %	48 %	36 %	54 %	28 %	50 %	28 %	82 %	40 %	54 %	28 %	36 %	58 %	48 %	36 %

Додаток В.

Таблиця 1.

Характеристика рівнів нервово-психічної нестійкості за даними анкети  
„ПРОГНОЗ”

Досліджуванні	Психологія	Право	Магістри
№1	20	17	12
№2	11	30	8
№3	13	15	20
№4	12	27	34
№5	8	18	12
№6	20	29	20
№7	34	26	8
№8	12	31	34
№9	8	14	33
№10	34	31	38
№11	33	11	13
№12	38	26	20
№13	13	33	26
№14	20	39	15
№15	26	12	13
№16	15	25	14
№17	13	10	12
№18	13	36	16
№19	12	38	34
№20	16	14	33



Таблиця 2.

## Результати за тестом на асертивність

Тест на Асертивність		
психологія	право	психологія магістри
57	74	69
51	51	60
72	47	64
62	49	62
66	56	52
52	64	52
45	46	60
46	64	46
60	57	60
45	61	45
58	64	64
62	43	46
43	56	64
69	65	57
60	48	60
64	60	64
62	55	62
72	45	72
62	43	73
71	39	75