

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ



Магістерська кваліфікаційна робота
«Фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації
осіб дорослого віку»

Роботу виконала: студентка МП 2 р. н.
ФСНСТ, спеціальності «053 Психологія»,

Коваленко Юлія Олександрівна

Науковий керівник: кандидат філософських наук, професор

Гірник Андрій Миколайович

Київ 2022

АНОТАЦІЯ

Коваленко Ю.О. Фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю «053 Психологія», Національний університет «Києво-Могилянська Академія», 2022.

Магістерське дослідження присвячене виченню проблеми факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.

Визначено теоретичні підходи до вивчення проблеми у вітчизняній та зарубіжній психології. Розкрито зв'язок феноменів самовизначення та самореалізації з суміжними поняттями «самоактуалізації», «ідентичності», «автентичності», «індивідуації» та «покликанням». З'ясовано, що у центрі проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку стоїть ціннісно-смысловий компонент. Визначено особливості професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.

Обґрунтовано застосування методів якісної стратегії у дослідженні.

У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.

Розроблено програму допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації, а також у її складі авторську типологію «Реалізація покликання».

Ключові слова: професійне самовизначення, самореалізація, дорослий вік, фактори, самоактуалізація, покликання.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ.....	8
1.1. Сутність феноменів самовизначення, самореалізації та професійного самовизначення	8
1.2. Теоретичний аналіз концепцій і підходів до професійного самовизначення та самореалізації.....	16
1.3. Особливості та фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку. Професійне самовизначення та самореалізація як пошук покликання.....	25
Висновки до першого розділу та гіпотеза дослідження.....	32
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ.....	37
2.1. Вибір стратегій, методів та експериментальної бази дослідження.....	37
2.2. Результати емпіричного дослідження факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.....	37
Висновки до другого розділу: аналіз результатів дослідження та зіставлення з гіпотезою.....	44
РОЗДІЛ III. ПРОГРАМА ДОПОМОГИ У ЗДІЙСНЕННІ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	47
3.1. Авторська типологія «Реалізація покликання» та її апробація на майстер- класі.....	47
3.2. «Семикрокова програма допомоги».....	51
Висновки до третього розділу.....	52
ВИСНОВКИ.....	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Актуальність теми. Проблема самовизначення та самореалізації була завжди не тільки і не стільки предметом дослідження у психології, але й вивчалася як серйозна світоглядна проблема у працях філософів і завжди матиме екзистенційний характер, хоча не всі дослідники враховували його у своїх теоріях. У нашому дослідженні ми опираємося на ідеї з праць наступних зарубіжних та вітчизняних філософів та психологів, які займалися даною проблематикою: К.Абульханова-Славська, А.Адлер, Б.Ананьєв, Л.Антропова, Е.Берн, Л.Божович, М.Гінзбург, Е.Еріксон, А.Камю, Є.Клімов, Л.Коган, І.Кон, Т.Кудрявцев, А.Маркова, А.Маслоу, Г.Ніков, А.Петровський, М.Пряжников, К.Роджерс, С.Рубінштейн, В.Сафін, Г.Сковорода, В.Франкл, В.Чебишева, ГП.Шавір, Л.Шнейдер, К.Юнг, К.Ясперс та ін.

Проблема професійного самовизначення та самореалізації вивчалася багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими. Особливо їхній інтерес був зосереджений на періоді юності, коли життєва ситуація ставить перед особистістю завдання вибору майбутньої професії. Професійне самовизначення в аспекті вибору професії і підготовки до цього вибору досліджували Дж. Голланд, І.Кузнєцова, А.Кухарчук, Р.Мак-Крей, А.Лазурський, Г. Ніков, Ф.Парсонс, В. Сафін, Р. Ле Сenna, А. Ценципер, С. Чистякова, В. Чебишева, Е.Шпрангер та інші. Як форму особистісного самовизначення - Е.Гінзберг, М.Гінзбург, К.Гуревич, Є.Клімов, І.Кон, Т. Кудрявцев, Н.Пряжников, Е. Роу, Д.Сьюпер, А.Сухарьов, П.Шавір та інші. Складові частини професійного самовизначення було визначено ще у фундаментальних теоріях Б.Ананьєва, Л.Виготського, О.Леонтьєва, С.Рубінштейна, Б.Теплова. Основоположними зарубіжними теоріями професійного самовизначення стали теорії Ф.Парсонса, Е.Гінзберга, Д.Сьюпера, Дж.Голланда, А.Рое, Дж.Крумбольця.

Професійне самовизначення у період дорослості має ряд особливостей, які недостатньо досліджені. Також недостатньо вивчені фактори саме успішного професійного вибору осіб дорослого віку. Під успішним вибором ми маємо на увазі той, що дає індивіду відчуття самоактуалізації, щастя та сенсу, а не той, який

в першу чергу задовільняє ринок праці і приносить матеріальні бонуси та статус. В останні десятиліття в Україні необхідність професійного самовизначення в період дорослості стає актуальною проблемою через такі причини:

- ринок праці став більш динамічним і конкурентним, падає попит на певні професії, з'являються нові; широкі можливості отримання додаткової освіти;
- переживання особистісних життєвих криз та тренд на самопізнання, саморозвиток, свідомість і пошуки власного покликання;
- складна економіко-політична ситуація в країні і пов'язаний з нею пошук можливостей для покращення власного добробуту.

У зв'язку з цим стає актуальним вивчення професійного самовизначення в період дорослості, коли професійний вибір здійснюється вже на основі сформованих новоутворень цього віку, з урахуванням досвіду професійного навчання, вже зробленого і реалізованого професійного вибору (в період юності), а також отриманого досвіду роботи і життєвого досвіду в цілому. В умовах необхідності для сучасної людини неодноразово здійснювати ряд професійних виборів існує проблема недостатньої вивченості чинників, які обумовлюють успішність нового професійного вибору.

Актуальність та недостатня дослідженість факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку зумовили вибір теми магістерської роботи: «Фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку».

Постановка проблеми

В умовах необхідності для сучасної людини неодноразово здійснювати ряд професійних виборів існує проблема недостатньої вивченості чинників, які обумовлюють успішність професійного самовизначення, тобто такого, що дає індивіду відчуття самоактуалізації, щастя та сенсу.

Мета дослідження - теоретично дослідити та емпірично обґрунтувати фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації дорослих, а також розробити програму допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити феномени самовизначення, самореалізації та професійного самовизначення.
2. Здійснити теоретичний аналіз концепцій і підходів до професійного самовизначення та самореалізації.
3. Провести емпіричне дослідження дорослих, які мають досвід зміни професії.
4. Визначити фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації дорослих.
5. Розробити програму допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації.

Гіпотезу дослідження склали наступні припущення:

1. Головним фактором успішного професійного вибору у дорослому віці є усвідомлення свого покликання, що пов'язане з визначенням власної автентичності, інтересів, а також зовнішніх сенсів та користі для суспільства, а не визначення здібностей, психологічних особливостей, можливостей та обмежень, інших параметрів профорієнтації та зіставлення їх з потребами ринку праці.
2. Акцент має бути не на визначенні здібностей та талантів, а на пошуку інтересу до такої діяльності, до якої індивід матиме готовність докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі. Відповідно до принципу екзистенціалізму на протигагу принципу потенціалізму, людина може розвинути практично будь-які якості та компетенції за умов високої мотивації. Такою мотивацією має бути сильний внутрішній поклик та відчуття сенсу.
3. Ми припускаємо, що для осіб дорослого віку має бути застосований підхід, орієнтований в першу чергу на самоактуалізацію, а не традиційний профорієнтаційний, виходячи з головних чинників актуалізації даного питання, тобто таких, як життєві зміни та кризи та пов'язані з ними переосмислення.

Об'єкт дослідження - професійне самовизначення та самореалізація як психологічні феномени.

Предмет дослідження - фактори здійснення успішного професійного вибору та самореалізації дорослих.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали засади гуманістичної та екзистенціальної психології особистості (Б.Братусь, Ф.Василюк, А.Маслоу, К.Роджерс, В.Франкл та ін.), положення аналітичної психології К.Юнга, суб'єктно-діяльнісний підхід (К.Абульханова-Славська, В.Брушлинський, С.Рубінштейн), феноменологічний підхід (Е.Гуссерль, А.Джорджі), принцип особистісного підходу.

Для збору та аналізу даних дослідження було використано такі **якісні методи**: інтерв'ю методом фрілістингу, фокус-група, феноменологічне інтерв'ю.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні методом фрілістингу взяли участь 10 осіб 30-59 років, які змінили професію або у процесі зміни; у фокус-групі в ролі експертів виступили: 1 кар'єрний консультант, 2 психологи, які займаються профорієнтацією, 3 психологи/психотерапевти, до яких звертаються з запитами щодо самореалізації, пошуку свого покликання, зміни професії; у феноменологічному інтерв'ю - 2 особи, які мають власне розуміння покликання та вважають, що вони переживають його реалізацію у повній мірі; у майстер-класі, одного з етапів апробації програми допомоги - 8 учасників 30-46 років, зацікавлених у темі покликання та самореалізації.

Наукова новизна полягає у доповненні відомостей про феномени самовизначення та самореалізації, у розкритті ціннісно-сміслового компоненту професійного самовизначення та його вирішального значення для успішного професійного вибору у період дорослості, у нетрадиційному підході до вирішення проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку та у розробці програми допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації.

Практичне значення: отримані результати можуть бути використані практичними психологами, кар'єрними консультантами у своїй роботі з клієнтами з метою допомоги їм у здійсненні успішного професійного вибору та самореалізації. Також головні висновки та програма допомоги будуть цікаві та корисні для індивідуального ознайомлення і застосування широким колом читачів.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ ДОРОСЛОГО ВІКУ

1.1. Сутність феноменів самовизначення, самореалізації та професійного самовизначення

У процесі еволюції людство намагалося переосмислити поняття самовизначення на кожному етапі свого розвитку. Спроба знайти відповіді на питання, які виникають у процесі самовизначення - «Хто я?», «Навіщо живу?», «Чого зможу досягти?» - є однією з провідних проблем, що досліджуються філософською антропологією. В архаїчній античності самовизначення людини здійснюється через зорієнтованість назовні. Давньогрецька філософія прагнула відкрити в людині вище розумне начало, яке б звеличувалося над плінним світом. Тому у суспільній свідомості елліністично-римського періоду укріплюється ідея відособлення людини від хаотичного соціуму, а самовизначення людини розглядається через звернення до власного внутрішнього світу.

Середньовічна ментальність ототожнює процес самовизначення людини з пошуками монотеїстичного особистісного бога. У контексті досліджуваної проблеми цей етап важливий в аспекті початку формування ціннісно-сміслових основ самовизначення людини.

Значні зміни в осмисленні себе та свого місця у світі відбуваються в епоху Відродження. Максимальна самореалізація людини вбачалася у творчій діяльності, яка відповідає її індивідуальній природі. Тобто відбувалося звернення до людської природи та різномітної практичної діяльності [2]. Співвіднесення себе з цією діяльністю, з богом, вперше проявило проблему самотійності суб'єкта діяльності.

Розуміння самовизначення проходить тривалий етап у людській свідомості і починає означати не тільки самореалізацію, але й розширення своїх можливостей - «самотрансценденцію» (В.Франкл): «повноцінність життя людини визначається через її трансцендентність, тобто здатність виходити за рамки самого себе» [54, с.56]. Думку про величезний потенціал саморозвитку людини у її

незадоволеності собою та здатності себе перерости розвивав і вітчизняний філософ Н.Бердяєв у праці «Про призначення людини» [7].

Теми саморозвитку, самоактуалізації, самореалізації, самоздійснення, самотрансценденції людини, які нас цікавлять у контексті поняття самовизначення розвивали філософи екзистенціалісти А.Маслоу, А.Камю, К.Ясперс та інші. Наприклад, А. Маслоу вважав, що самоактуалізація проявляється «через захоплення значущою роботою» [34, с.61-62], а К.Ясперс пов'язував самореалізацію зі «справою», якою займається людина [41].

Самореалізація розуміється як процес якнайповнішого виявлення і здійснення особою своїх можливостей, досягнення намічених цілей у вирішенні особисто значущих проблем, що дозволяє максимально реалізувати свій творчий потенціал. На думку К.А.Поселецької, І.Кант, П.Каптерев і С.Гессен під поняттям самореалізація мали на увазі близьке за своїм змістом поняття, таке як «саморозвиток» [40].

Самореалізація за К.Юнгом - це кінцева точка, результат проходження процесу індивідуалізації, і досягти її дуже непросто. Велика кількість труднощів, випробувань та перешкод, які обов'язково зустрічаються на шляху розвитку людини, часто призводять до того, що не кожен стає особистістю: «Той факт, що незмінно процвітають конвенції будь-якого виду, доводить, що переважна більшість людей обирає не свій власний шлях, а конвенції, і внаслідок цього кожен з них розвиває не самого себе, а який-небудь метод, а значить, дещо колективне за рахунок власної цілісності» [63, стр. 73]. З юнгіанської точки зору самовизначення, в тому числі професійне, пов'язане з архетипом Персони особливо у першій половині життя людини та з Самістю - у другій.

Вивченням процесу самореалізації особистості займалися ряд вітчизняних та зарубіжних психологів. Л.Антропова [6], Л.Коган [24], виходячи з позиції вищих суспільних інтересів, розглядають самореалізацію особистості як мету соціальної перебудови, створення нового суспільства.

У роботах психологів К.Абульханової-Славської, А.Петровського представлені ідеї ідентифікації та індивідуалізації особистості як рушійних сил її самореалізації. Важливі елементи «Я-концепції» і проблеми її становлення

розглянуті в дослідженнях Р.Бернса [9] та І.Кона [25]. У працях А.Маслоу [35, с. 108 - 117], К.Роджерса [48] досліджуються проблеми управління і самоуправління процесами самореалізації, важливі умови їх оптимізації. Самореалізацію особистості як цілісний процес становлення людини на своєму життєвому шляху в свій час досліджували С.Рубінштейн [49] і Л.Виготський [15]. Плідно продовжили вивчення цього аспекту самоздійснення підростаючої особистості Л.Божович [13], Д.Ельконін [60].

Вітчизняні науковці (К.Абульханова-Славська, Л.Анциферова, Г.Батіщев, О.Бондаренко, Є.Головаха, Л.Коган, Г.Костюк, О.Кроник, О.Леонт'єв, П.Лушин, В.Муляр, В.Панок, В.Роменець, С.Рубінштейн, Л.Сохань, Т.Титаренко та ін.) розглядають самореалізацію як «свідомий, цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності» [40].

Звернімося до тлумачення поняття «самовизначення» у психологічних словниках. Традиційно самовизначення трактують як свідомий акт виявлення та утвердження особистістю власної позиції в проблемних ситуаціях [46, с. 351]. Також його розглядають як центральний механізм становлення особистісної зрілості, що полягає у свідомому виборі людиною свого місця в системі соціальних стосунків або як психологічне явище, що виникає на межі підліткового та юнацького віку, пов'язане з цінностями та потребою у формуванні смислової системи [61, с. 539].

Методологічні основи психологічного підходу до визначення самовизначення заклав С.Рубінштейн і розглядав його як самодетермінацію [49]. Ідея самовизначення виникла тому, що і люди, і життєві події унікальні, індивідуально неповторні. Активне самовизначення - це діяльність, у деякому роді протилежна бездумному вподобленні оточуючим. Це пошук саме тих індивідуально-своєрідних варіантів життєвого шляху, на якому можна принести багато добра людству та отримати при цьому достатньо морального задоволення [23]. Н.Пряжников виділив види самовизначення: 1. особистісне (визначення індивідуальності власного «Я» та ствердження його серед оточуючих; 2. професійне (самостійна, свідомо та добровільна побудова, коректування та

реалізація професійних перспектив); 3. життєве (вибір та реалізація соціальних ролей, життєвого стилю та способу життя) [43].

Диференціюючи типи самовизначення, Н.Пряжников виділив декілька принципових відмінностей, що стосуються умов їхнього прояву: професійне самовизначення вчений трактує як відносно просте поняття, для реалізації якого необхідні сприятливі умови; особистісне самовизначення - це більш складне поняття і його позитивний прояв залежить від появи складних проблемних умов; життєве самовизначення - значно змістовніше поняття і його продуктивність залежить від позитивного впливу групи зовнішніх чинників [41, с. 328].

К.Абульханова-Славська вважає, що процес професійного самовизначення доцільно розглядати у нерозривному зв'язку з життєвим самовизначенням особистості загалом [1]. Такого ж методологічного принципу в дослідженні професійного самовизначення дотримуються М.Гінзбург, Н.Пряжников та інші дослідники. К.Абульханова-Славська розуміла самовизначення як виявлення особистістю своєї позиції по відношенню до власного життя, як визначення суб'єктом способу свого життя, який формується у системі соціальних відносин. Вчена також наголошувала, що система ставлень людини до колективу, до свого місця у ньому та інших його членів визначає процес самовизначення особистості, її активність та цілеспрямований характер у ставленні до власної життєдіяльності [1]. На значущість активності особистості у її самовизначенні вказували О.Асмолов, В. Бодров, М. Гінзбург, Д. Леонтьєв та інші психологи.

А.Маркова розрізняє у структурі самовизначення сукупність таких його видів: життєвого, соціального, індивідуального, професійного, морального та сімейного. Вчена зазначає можливість того, що життєве самовизначення лежить в основі інших [32, с. 58].

Спроба розробити інтегрований підхід, який поєднує різні концепції самовизначення особистості, була здійснена В.Сафіним та Г.Ніковим. Вчені розуміли самовизначення як прояв сукупності його конкретних форм: конвенційно-рольової, професійної та соціальної. На їхню думку, особистісне самовизначення - це відносно самостійний етап соціалізації, сутність якого полягає у формуванні в індивіда усвідомленої мети та сенсу життя, готовності до

самостійної життєдіяльності на основі співставлення своїх бажань, наявних якостей та вимог, які висуває до нього суспільство [51, с. 65]. Отже, це складний багаторівневий процес і провідна основа самоствердження людини в суспільстві. Зазначимо, що автори більшості наукових праць з психології поняття «самовизначення особистості» та «особистісне самовизначення» вважають тотожними за їхнім змістом.

Теоретичні та методологічні засади проблеми самовизначення особистості та професійного зокрема було закладено та проаналізовано в працях Б.Ананьєва [4], Л.Божович [12], Є.Клімова [23], [20], [21], Т.Кудрявцева [28], А.Петровського [38], Н.Пряжникова [42] С.Рубінштейна [49], [50] В.Чебишевої [55] та інших. Відомо, що у фундаментальних теоріях Б.Ананьєва, Л.Виготського, О.Леонтьєва, С.Рубінштейна, Б.Теплова було визначено такі складові частини професійного самовизначення, як самостійність та саморозвиток на основі позитивної мотивації до певного виду діяльності та природних задатків.

Так, у працях Б.Ананьєва та С.Рубінштейна, проблема самовизначення розглядалась на основі дослідження життєвого шляху людини з позицій системного та суб'єктно-діяльнісного підходів [4], [49]. Зокрема, С.Рубінштейн зазначав, що ключовим моментом у розумінні феномена самовизначення є ставлення особистості до самої себе, яке значною мірою залежить від її ставлення до навколишнього світу і навколишнього світу до неї [50]. Таким чином, у понятті самовизначення, за С.Рубінштейном, виражається активна природа «внутрішніх умов» детермінації особистості. Водночас принцип детермінізму інтерпретувався вченим через аналіз специфіки самовизначення, точніше у зв'язку із наявністю в людини свідомості та дії, а також завдяки диференціації власне самовизначення та визначення чимось іншим (обставинами, умовами).

У контексті групової взаємодії А.Петровський розглядав самовизначення особистості в групі як колективістичне. Воно має місце в особливих ситуаціях групового тиску, який здійснюється на протигагу системі цінностей конкретної групи. Тобто самовизначення є способом реакції на груповий тиск (своєрідна «перевірка на міцність»). При цьому акт колективістичного самовизначення є здатністю індивіда діяти відповідно до своїх внутрішніх цінностей, які водночас є

цінностями даної групи [45, с. 29-32]. Отже, за А.Петровським, самовизначення здійснюється стосовно цінностей в усвідомлюваних вольових актах.

Л.Божович неоднозначно трактувала поняття «самовизначення»: його як вибір майбутнього шляху, як потребу у пошуці свого місця в праці, суспільстві, в житті, як пошук смислу свого існування [12, с.380–381].

Дослідження феномена самовизначення дозволило нам виявити його багатогранність у неоднозначності підходів до тлумачення цього поняття, оскільки у різних концепціях поняття «самовизначення» трактується з різним змістовим наповненням.

У зарубіжній психології аналогом до поняття «особистісне самовизначення» може виступати категорія «психосоціальної ідентичності», яка розроблена і введена американським ученим Е.Еріксоном у теорії розвитку Его. Головне завдання індивіда, за Е.Еріксоном, - сформувати у собі почуття ідентичності на протигагу рольовій невизначеності особистісного «Я». Тобто індивід повинен відповісти на питання: «Хто я?» і «Яким є мій подальший шлях?». У пошуках психосоціальної ідентичності людина вирішує, які дії є для неї важливими, і виробляє відповідні норми для оцінки своєї поведінки та поведінки інших людей. Цей процес пов'язаний також з усвідомленням особистістю власної цінності та компетентності. Е.Еріксон говорив про функціональну роль ідентичності як інтимного переживання людиною неперервності свого існування [62, с. 51]. Він постійно розглядав становлення ідентичності у суспільному контексті та наголошував на тому, що потреба в усвідомленні самого себе соціально обумовлена. Збіг програми індивідуального життєвого циклу та динаміки суспільно-історичного прогресу вчений вважав обов'язковою умовою формування зрілої особистості [70].

Ідентичність формується за рахунок механізму ідентифікації з цінностями, індивідуальна ієрархія яких у кожної особистості формується на основі самовизначення. Але ототожнювати зміст понять ідентичності та самовизначення не варто: самовизначення, на наш погляд, є механізмом становлення ідентичності. Так, за Л.Шнейдер, самовизначення - це пошук смислу і він передує ідентичності як усвідомленому володінню особистістю цим смислом [59]. Тобто якщо

самовизначення - це проєктування життєвого шляху, то ідентичність - це освоєння завершеного проєкту. Якщо перше без другого безглузде, то друге без першого нереальне.

А.Ватерман вважав що ідентичність у її ціннісному та вольовому аспектах пов'язана з наявністю у людини чіткого самовизначення, що включає вибір елементів ідентичності, тобто цілей, цінностей та переконань, якими особистість керується в житті. Ці елементи формуються в результаті альтернативного вибору під час кризи ідентичності та, водночас, є підставою для подальшого життєвого самовизначення. Серед етапів життя, найбільш значущих для формування ідентичності, А.Ватерман виділив вибір професії та професійного шляху [96].

Дотичним до поняття «ідентичність» є поняття автентичності особистості. Одним із перших увів поняття «автентичність» у психологічний обіг Дж.Бюдженталь. Автентичність, за Дж. Бюдженталем, - це процес проживання власного життя. У його концепції є ключове поняття «присутність». Присутність означає не просто фізичне перебування, а усвідомлення своєї суб'єктивності, контакт із внутрішнім життям [14]. Практично всі дослідження феномену автентичності носять теоретичний характер, що зумовлено складністю його верифікації. С.Лукомська виділила п'ять магістральних ліній дослідження феномену автентичності та його кризи у сучасній психології:

- 1) вивчення «автентичності» як синоніма «Я» людини в контексті психології самосвідомості (функціоналізм В.Джеймса, психоаналіз З.Фрейда, аналітична психологія К.Юнга);

- 2) ототожнення феноменів «автентичності» та «ідентичності» (епігенетична теорія розвитку Е.Еріксона, теорія соціальної ідентичності Г.Теджфела, теорія самокатегоризації Дж.Тернера);

- 3) розгляд «автентичності» як «справжності» особистості, її «тотожності» самій собі (гуманістична психологія - К.Роджерс, А.Маслоу, С.Мадді);

- 4) пояснення феномену автентичності за допомогою звернення до категорії «автентичний спосіб буття» (Е.Осін, Ю.Сорокіна, М.Рагуліна, Д.Леонтьєв, Л.Дорфман);

5) розкриття феноменів автентичності, ідентичності і «Я» як явищ дискурсивної природи (дискурсивна психологія - К.Герген, Р.Харре, Дж.Поттер, М.Везерелл) [36, с.197-198].

С.Лукомська зазначає, що «першою психологічною теорією, яка виникла на основі психоаналізу З. Фрейда і яку дійсно можна віднести до концепції автентичності особистості, по суті, є аналітична психологія К.Г.Юнга» [36, с.198]. Бути особистістю, за К.Юнгом, означає знати власне призначення, яке, у свою чергу, полягає у все більшій усвідомленості, тобто диференціації, виділенні себе із несвідомого. Отже, людина може стати психологічно здоровою, коли вона розуміє важливість усвідомлення і реалізує його у власних вчинках. Одним з основних понять у К.Юнга виступає «індивідуація». Цим терміном він позначав процес особистісного розвитку, що передбачає встановлення зв'язків між Его і Самістю, тобто між свідомим і несвідомим. Тобто індивідуація - це процес розвитку цілісності шляхом інтеграції різноманітних частин психіки. Завдання терапії якраз і полягає в тому, щоб інтегрувати свідоме і несвідоме в людині і зробити її цілісною. З точки зору концепції автентичності, К.Юнг стверджує, що для того, щоб бути собою, бути справжньою, людина повинна усвідомлювати всі елементи і явища власного психічного життя (бажання, думки, почуття, відчуття тощо) [65].

Ототожнюючи ідентичність та автентичність, Е.Еріксон стверджував, що про почуття ідентичності свідчать три ознаки: відчуття внутрішньої тотожності та інтегрованості в часі: дії в минулому та очікування від майбутнього переживаються як такі, що пов'язані із самістю сьогодення; відчуття внутрішньої тотожності та інтегрованості в просторі: людина сприймає себе всюди і завжди як цілісність, а всі свої дії розглядає не як випадкові, а як такі, що внутрішньо зумовлені; ідентичність переживається серед інших, що є соціально значущими, взаємостосунки та ролі допомагають підтримати та розвинути почуття інтегрованої в часі особистості [62].

Отже, феномени професійного самовизначення та самореалізації пов'язані з особистісним самовизначенням, процесами самоактуалізації та індивідуації, тобто становленням власної автентичності, розкриттям потенціалу, а також усвідомленням смислу свого буття.

1.2. Теоретичний аналіз концепцій і підходів до професійного самовизначення та самореалізації

Теорії професійного самовизначення, професійного вибору та розвитку кар'єри почали виникати на початку двадцятого століття з приходом індустріалізації в Америці. Такі галузі досліджень дістали назву «vocational psychology», «career development», «career choice», тощо. Відповідно до словника Oxford Languages, «vocational» означає «пов'язаний з професією або роботою», «спрямований на конкретну професію та її навички», тобто одним словом - «професійний», а для «vocation» дається визначення як: 1. сильне відчуття відповідності/придатності до певної кар'єри чи професії; синонім «покликання» («calling»); 2. зайнятість або основне заняття, яке вважається гідним та вимагає відданості; 3. ремесло або професія [85]. З даних визначень можна зробити висновок про акцентування саме на відповідності індивіда до певної професії. І справді, дослідники від самого початку зосереджувалися на відповідності між здібностями й інтересами працівника та вимогами роботи і винагородою. Результатом хорошого збігу між індивідом та посадою є успіх і задоволення від роботи, а поганого - невдачі та розчарування. Цей підхід отримав назву профорієнтаційного і вважається на сьогодні традиційним. Його основоположником вважається американський психолог-консультант, юрист, інженер, реформатор Ф.Парсонс. Отже, розглянемо більш детально цю та інші найвідоміші західні теорії, і перейдемо до вітчизняних.

Ф.Парсонс вважав, що мудрий вибір професії може бути зроблений за певним алгоритмом: 1. вивчення індивідуальних рис особистості; 2. розуміння відповідних характеристик професій; 3. зіставлення відповідності особистості з професією [86]. Вже в 1908 р. у своєму профорієнтаційному бюро, яке вважається першим в історії, Ф.Парсонс замість звичних направлень на роботу проводив анкетування та тестування підлітків та на основі отриманих результатів надавав поради щодо професійного вибору. Цей процес зіставлення особистості та професії вчений назвав *теорією рис і факторів професійного вибору* та описав у своїй праці «Choosing a Vocation» («Вибір професії»). Його теорія стала основою

для багатьох програм кар'єрного консультування і використовується досі. Це призвело до розробки інструментів оцінки, а також до вивчення індивідуальних вимог роботи. Теорія Ф.Парсонса зосереджується на індивідуальних рисах, але не враховує зміни цінностей, інтересів, навичок, досягнень та особистості протягом життя. Таким чином, хоча оцінки на основі підходу рис і факторів є досить корисними в кар'єрному консультуванні, ця теорія, як правило, вважається досить обмеженою [68].

На відміну від статичного підходу теорії рис і факторів, Е.Гінзберг, С.В.Гінзбург, С.Аксельрад і Дж.Л.Герма (1951) були першими, хто розглядав професійне самовизначення як процес протягом усього життя, з акцентом на дуже ранньому розвитку [71]. Спочатку Е.Гінзберг і його колеги виділили три етапи в процесі вибору професії, охопивши період дитинства та юності:

1. Етап фантазії (вік 0 - 10 років): діти в значній мірі беруть участь у грі, моделюючи різні професії. Гінзберг вважав, що діти спочатку беруть участь в іграх (переодягання, пов'язане з роботою), а потім на стадії фантазії грають різні реальні професії.

2. Пробний етап (11 - 17 років): старші діти та підлітки усвідомлюють більше тонкощів різних професій. Цей етап ділиться на чотири різні періоди:

- період інтересу: діти вивчають симпатії та антипатії;
- період спроможності: діти дізнаються, як їхні здібності відповідають вимогам різних професій;
- період цінностей: підлітки починають усвідомлювати, як різні професії можуть задовольняти їхні особисті цінності;
- перехідний період: підлітки починають брати на себе відповідальність за свої вчинки. Вони стають більш незалежними і користуються більшою свободою вибору.

3. Реалістичний етап (17 - ранні 20-ті роки): молодий індивід планує та встановлює альтернативні кар'єрні шляхи. Розвиток особистих цінностей і поступове зосередження на ідеальному варіанті кар'єри. Цей етап Гінзберг поділяє на три періоди:

- період дослідження: індивід обирає свій кар'єрний шлях, але залишається відкритим для інших можливостей;
- кристалізація: більше зосередженості на одному напрямі, діапазон професій звужується;
- специфікація: прихильність до конкретної галузі, вибір спеціалізації.

Але пізніше Е.Гінзберг усвідомив, що професійне самовизначення не обмежене віком до 20 років, і дорослі можуть змінити кар'єру протягом усього життя та навіть почати нову кар'єру після виходу на пенсію [72]. Тому цю теорію назвали *теорією розвитку (Developmental Theory)*, хоча деякі джерела вказують назву [37, 58] *теорія компромісу з реальністю*, виходячи з того, що індивід має йти на компроміс у виборі професії на основі аналізу своїх здібностей та професійних інтересів. Але Е.Гінзберг замінив слово «компроміс» на «оптимізацію», що на його думку, краще відображає динамічну природу професійного самовизначення.

Теорія розвитку Я-концепції та життєво-просторовий підхід до професійного розвитку Д.Сьюпера (A Theory of Vocational Development, 1953; A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development, 1980) зробила наголос на важливості розвитку Я-концепції, яка протягом життя неминуче змінюється і тим самим впливає на зміну професійного самовизначення, і цей процес таким чином триває все життя. Д.Сьюпер розвинув теорію Е.Гінзберга, розширивши етапи професійного самовизначення з трьох до п'яти та додавши проміжні періоди [93]. Також він розробив концепцію професійної зрілості, яка може відповідати або не відповідати хронологічному віку: люди проходять через кожен із цих етапів, коли вони проходять через кар'єрні зміни. Його життєво-просторовий підхід до професійного розвитку полягав в ідеї про те, що оскільки кожен індивід має декілька ролей у різних життєвих сферах (просторах; у специфічній термінології Д.Сьюпера - «театрах»), які викликають суперечності між собою та неминуче змінюються протягом життя, то такі суперечності та зміни потребують компромісів та впливають на рішення щодо професійного розвитку [94].

Теорія професійного вибору (Theory of Career Choice) Дж.Голланда розширила теорію рис і факторів. Головною її ідеєю є те, що люди найщасливіші,

коли їх оточують подібні до них люди, у тому числі в робочому середовищі. Науковець стверджував, що кожен (у західному суспільстві) має один із шести типів особистості як домінуючий тип (підприємницький, артистичний, конвенціональний, інтелектуальний, реалістичний, соціальний). Люди одного типу особистості добре працюють разом і найщасливіші в компанії один одного. Таким чином, спільне робоче середовище з людьми одного типу особистості створює задоволення від роботи. Шість типів особистості також відповідають шести різним робочим середовищам з однаковими характеристиками: де вирішення проблем є важливим, творче робоче середовище, дуже соціальне робоче середовище, конкурентне робоче середовище, робоче середовище, яке є суворо регламентованим і дуже практичне робоче середовище. Співвідношення між середовищем та особистістю, ймовірно, сприятиме успіху, підвищить продуктивність і мотивацію, а також створить гарне соціальне середовище на роботі [77]. Дж. Голланд розробив опитувальник професійної спрямованості особистості, який став відомим та широко використовуваним психодіагностичним інструментом не тільки у західному суспільстві, але й в Україні.

П'ятифакторна теорія (модель) особистості Р.Мак-Крея та О.Джона на основі «Великої П'ятірки» Л.Голдберга представляє підхід пошуку відповідності рис особистості та професії [83, 73]. У ній представлені наступні фактори: 1. нейротизм; 2. екстраверсія; 3. відкритість до досвіду; 4. альтруїзм; 5. добросовісність. Науковці вважають, що індивіди з високими оцінками з екстраверсії повинні віддавати перевагу та успішніше діяти в соціальних та викладацьких професіях у порівнянні з інтровертами. Індивіди з високими оцінками з відкритості до досвіду повинні віддавати перевагу та успішніше діяти у художній та дослідницькій сферах, ніж індивіди з меншою відкритістю. Ця модель може дати повний портрет індивіда та широко використовується у профорієнтації.

Психодинамічний напрям визнавав значний вплив раннього дитячого досвіду на вибір професії та побудову кар'єри та розвивав положення З.Фрейда про те, що професійна діяльність є однією з форм задоволення ранніх дитячих інстинктивних потреб через «каналізацію» у ту чи іншу професійну сферу. Таким

чином фрустраційна агресія може бути переорієнтована на пошуки придатного об'єкта професійної діяльності, а сублімація садистичної потреби проявляється, наприклад, у професії хірурга. Сублімація агресивних імпульсів - у професії м'ясника або боксера, сублімація бажання піддивлятися за інтимними моментами чужого життя - у професії психіатра, психотерапевта.

Опираючись на ідеї психоаналізу та теорії людських відносин, А.Рое досліджувала взаємозв'язок між досвідом раннього дитинства та вибором професії і стверджувала, що ступінь батьківської залученості, прийняття або уникання, які відчуває дитина, впливає на вибір професії. Вчена підкреслювала переважний безсвідомий характер професійної поведінки та значну роль захистів [89].

В *індивідуальній теорії особистості А.Адлер* розглянув комплекс неповноцінності/нижчості та прагнення до переваги/влади як детермінанти розвитку певних здібностей і вибору відповідних сфер професійної діяльності. Також вчений вивів залежність кар'єрних домагань індивіда від порядку народження його у сім'ї та наявності сиблінгів. Головну роль у життєвих виборах індивіда та здатності змінювати свою поведінку А.Адлер вбачав у самосвідомості. Професійне самовизначення він називав однією з трьох глобальних проблем у житті (інші - дружба і кохання) і вважав, що вони завжди є взаємопов'язаними, а їх вирішення залежить від нашого стилю життя та типів установок. У класифікації А.Адлера типи особистості виділяються на підставі того, як вирішуються ними ці три головні життєві завдання (керуючий, привласнюючий, уникаючий та соціально-корисний типи). Соціально-корисний тип з високим рівнем активності та соціальним інтересом є взірцем зрілої особистості [3].

Сценарна теорія Е.Берна пояснює професійний вибір особистості її структурою та домінуванням одного з Его-станів (Я-дорослий, Я-родитель, Я-дитина). У своїй професійній поведінці індивід керується програмою, життєвим планом, який створився у ранньому дитинстві під впливом батьків. У сценарії представлені мотиви, життєві цілі, досвід батьків, передбачуваність життєвого підсумку. У теорії розглядаються можливі негативні фактори для кар'єри людини: компенсація батьківських професійних невдач, продовження у професійному

шляху дитини батьківських кар'єрних намірів, слідування гендерним стереотипам у вихованні дитини [8].

Ще однією основоположною теорією є *теорія соціального навчіння прийняття кар'єрних рішень*, яка була розроблена Дж.Крумбольцем та його колегами [80]. Адаптуючи теорію соціального навчіння А.Бандури [66], вони намагалися пояснити зміст та процес розвитку кар'єри. По суті ця теорія стверджує, що люди дізнаються про себе, свої вподобання та світ роботи через прямий та опосередкований досвід і в подальшому приймають рішення на основі отриманих знань. Ця теорія виділяє чотири групи факторів, які впливають на прийняття кар'єрних рішень: генетичні дані та особливі здібності, умови оточення та події, досвід навчання та навички підходу до вирішення задач.

Незважаючи на вплив та цінний вклад вище описаних основоположних теорій 20-го століття, у кінці 20-го та на початку 21-го століття суспільство ставало складнішим та різноманітнішим, і відповідно почали з'являтися більш складні, конструктивістські та холістичні теорії [95]. Піднімалися питання майбутнього кар'єри [69], були заклики до оновлення психології кар'єри [90]. Почали з'являтися нові теоретичні формулювання, більш цілісні та інтегративні (наприклад, теорія когнітивної обробки інформації CIP [88], соціально-когнітивна теорія кар'єри SCCT [81], фреймворк теорії систем розвитку кар'єри STF [87]. Теорії, які розвинуті на основі ідей конструктивізму, применшують значення редукціонізму (тобто зведення до малих компонентів) та детермінізму (тобто пошуку конкретних причин, передумов) - ключові ідеї теорії рис та факторів, та підкреслюють важливість мови, контексту, історії та соціальної взаємодії [91].

Як бачимо, поняття «професійне самовизначення» практично не зустрічається в зарубіжних теоріях: розглядаються, як правило, проблеми психології кар'єри і найчастіше вживається термін «self-determination», який має вузький смисл і ототожнюється з внутрішнім чи зовнішнім джерелом мотивації. Цей термін, є аналогом до поняття «самодетермінація» у трактуванні вітчизняними психологами [49]. Проте стосовно терміну «самовизначення» у понятті «self-determination» не відображається процес вироблення особистістю певної позиції.

На сьогоднішній день у пострадянській психології існує декілька підходів до проблеми професійного самовизначення але, зважаючи на складність цього феномена, у літературі немає однозначного визначення даного поняття. Воно глибоко проаналізовано у роботах Є.Головахи [17], М.Гінзбурга [16], Є.Клімова [21], Н.Пряжникова [42], С.Чистякової [56], П.Шавіра [57] та інших вчених. Загальною особливістю підходів цих вчених є аналіз впливу особистісних чинників на процес професійного самовизначення як складової частини розвитку особистості, яку вони розглядають через призму понять життєвої перспективи, життєвого плану, психологічного часу, ціннісних орієнтацій.

У психологічному словнику за редакцією В.Войтка професійне самовизначення тлумачиться як процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професії і полягає в усвідомленні себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності. Цей процес передбачає самооцінювання людиною своїх психологічних якостей, зіставлення своїх можливостей з вимогами професії до спеціаліста та саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети [44, с.138].

І.Кон розглядав професійне самовизначення як процес поетапного прийняття особистістю рішень щодо збалансованості своїх схильностей, з одного боку, та потребами існуючої системи суспільного розподілу праці - з іншого [26, с.224]. В цілому він проаналізував процес професійного самовизначення за трьома різними підходами:

- соціологічний підхід полягає у трактуванні професійного самовизначення як серії завдань, які суспільство ставить перед особистістю, що формується, і які вона повинна послідовно вирішити протягом певного проміжку часу;
- за соціально-психологічним підходом професійне самовизначення - це процес прийняття рішень, за допомогою яких індивід опосередковано формує та оптимізує баланс своїх вподобань і схильностей з потребами існуючої системи суспільного розподілу праці;
- за диференційно-психологічним підходом професійне самовизначення - це процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність [27, с.147].

Отже, за першим підходом професійне самовизначення обумовлене запитами суспільства, за третім - властивостями особистості, а другий підхід передбачає поєднання першого та третього.

М.Гінзбург розглядав проблему самовизначення через ставлення особистості до психологічного дійсного і психологічного майбутнього. Він вважав, що професійне самовизначення включене в особистісне і наголошував на зв'язку ціннісно-сміслових та просторово-часових його аспектів. Вчений розглядав особистісне самовизначення як процес знаходження людиною своєї ціннісно-сміислової єдності у сукупності з його практичною реалізацією і, одночасно, як психологічне явище, що володіє визначеною структурою. М.Гінзбург виділяє такі структурні компоненти особистісного самовизначення: психологічне дійсне і психологічне майбутнє, кожне з яких має ціннісно-смісловий (вертикальна складова) та просторово-часовий аспекти (горизонтальна складова). Він підкреслював, що особистісне самовизначення можна визначити як змістове конструювання людиною свого життєвого поля, що включає в себе як індивідуальні цінності та смисли, так і актуальний та потенційний простір реальних дій, що охоплює минуле, дійсне і майбутнє [16, с. 44]. Успішність самовизначення особистості, за М.Гінзбургом, залежить від наявності у ньому названих компонентів - психологічного дійсного та психологічного майбутнього.

Більшість дослідників пов'язують професійне самовизначення з підлітковим та юнацьким віком і розглядають його як найважливіше новоутворення для даних періодів розвитку особистості [20], [11], [22]. Є.Клімов ввів спеціальний термін «стадія оптації» - період, коли відбувається «підготовка до життя, до праці, свідоме і відповідальне планування, вибір професійного шляху» [22, с.58-59], але при цьому зазначив, що поняття «оптант» не є вказівкою на підлітковий вік людини, оскільки проблема планування і вибору професійного шляху може виникнути у людини в будь-якому віці.

Поняття «вибір професії» та «професійне самовизначення» не тотожні. Т.Кудрявцев та В.Шегурова вважають, що «вибір професії - це лише показник того, що процес професійного самовизначення переходить у нову фазу свого розвитку» [28, с.52-53]. Перший професійний вибір здійснюється у

підлітковому віці і є одним з найскладніших періодів у житті індивіда, оскільки пов'язаний з переходом від однієї системи соціальних зв'язків у дитячому віці, до іншої, яка певною мірою характеризує вже дорослу людину, з необхідністю усвідомити відповідність власних можливостей вимогам обраної професії. На жаль, обрана професія не завжди співпадає з інтересами, бажаннями та прагненнями особистості до вступу у навчальний заклад.

Б.Ананьєв виділив вісім основних факторів, які впливають на вибір професії у підлітковому та юнацькому віці: думка старших членів родини, батьків; думка однолітків, друзів; думка викладачів; власні плани; здібності, навички, знання; прагнення до визнання у соціумі; рівень інформованості про специфіку професії; нахили до певного виду діяльності [5]. Сучасні дослідники виділяють більше факторів та вводять їхню класифікацію: до суб'єктивних факторів професійного самовизначення відносять інтереси, здібності, особливості темперамента та характеру; до об'єктивних - рівень підготовки, стан здоров'я, інформованість про світ професій, соціально-економічні характеристики; серед найбільш значущих факторів називають біографічні - сімейні (батьківські) очікування, ситуативні - близьке розташування закладу освіти, економічні - можливість або неможливість платного навчання, «доступність» напрямів навчання за результатами тестування ЗНО [29]. С.Разуваєв підкреслює вирішальну роль ціннісних орієнтацій особистості у процесі професійного самовизначення [47].

А.Боднар та Н.Макаренко виділили основні підходи до вивчення процесу професійного самовизначення [10]. За першим підходом професійне самовизначення зводиться до вибору професії і підготовки до цього вибору - профорієнтаційний підхід (Дж. Голланд, І.Кузнецова, А.Кухарчук, Р.Мак-Крей, А.Лазурський, Г. Ніков, Ф.Парсонс, В. Сафін, Р. Ле Сenna, А. Ценципер, С. Чистякова, В. Чебишева, Е.Шпрангер та інші). Другий підхід розглядає професійне самовизначення як «невідокремний компонент професійного становлення особистості» та як форму особистісного самовизначення (Е.Гінзберг, М.Гінзбург, К.Гуревич, Є.Клімов, І.Кон, Т. Кудрявцев, Н.Пряжников, Е. Роу, Д.Сьюпер, А.Сухарьов, П.Шавір та інші). Також окремо виділяють концепції, які звертають

увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри та самовизначення різних груп осіб залежно від їхньої статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів [58].

Отже, професійне самовизначення є складовою частиною професійного розвитку особистості і виступає критерієм її професійного становлення як однієї із форм особистісного розвитку загалом. За етапами професійного становлення особистості, виділяють етапи професійного самовизначення. Професійне самовизначення особистості не зводиться до вибору професії, який означає лише перехід цього процесу в нову фазу розвитку. Розвиток професійного самовизначення детермінований зміною ставлення особистості до себе як до суб'єкта власної професійної діяльності та зміною критеріїв цього ставлення. Основним показником розвитку професійного самовизначення особистості виступає образ професійного «Я», який зазнає суттєвих змін під впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників.

1.3. Особливості та фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку. Професійне самовизначення та самореалізація як пошук покликання.

Коли професія обирається у юнацькому віці, існує велика ймовірність помилки, оскільки мотивом вибору можуть бути не тільки здібності, а частіше обставини, прагматичні мотиви, випадковість. При неправильному виборі з часом відбувається адаптація до обраної професії, але її невідповідність потенціалу розвитку значно уповільнює процес самовизначення, що пізніше проявляється у синдромі професійного вигорання та кризі середини життя [39]. Головним чином, саме з цієї причини актуалізується проблема професійного самовизначення та самореалізації у дорослому віці. Також це відбувається внаслідок життєвих змін або криз, таких як звільнення і неможливість знайти нову роботу за старою професією, довготривале безробіття, втрата бізнесу, народження дитини і як

наслідок - довготривала декретна відпустка, смерть близької людини тощо, і пов'язаних з цими подіями переосмисленнями.

Е.Зеєр зазначає, що відсутність реальних професійних досягнень у трудовій діяльності, невизначеність перспектив у кар'єрі актуалізує рефлексію своєї особистості як професіонала, породжує самоаналіз і самооцінку. Відбувається «ревізія» професійного життя, що призводить до постановки нових життєво важливих цілей, серед яких - удосконалення та підвищення професійної кваліфікації, вибір суміжних спеціальностей або зміну професії, прагнення до підвищення посади чи зміну роботи [19, с. 116].

«У сучасних нестабільних умовах людині доводиться нерідко перебудовувати всю смислову сферу особистості, що драматично проявляється у розпаді професійного «Я», втраті сенсу буття, відчутті втрати себе» - писали В.Слободчиков та Є.Ісаєв [53, с.65].

За А.Маслоу, у міру того, як людина задовільняє свої базові потреби - у їжі, безпеці, спілкуванні тощо, виникають більш складні потреби - у повазі, визнанні і нарешті у найвищому ступені - потреба в самоактуалізації [33]. Самоактуалізація є головною місією, по суті сенсом життя людини.

Можна зробити висновок, що у центрі проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку стоїть ціннісно-смисловий компонент та реалізація найвищої потреби людини - самоактуалізації, яка у теорії К.Юнга є кінцевою точкою індивідуації. Якщо цю проблему вирішувати прагматичним традиційним шляхом (зміна професії з урахуванням потреб ринку, вищого доходу, наявних компетенцій та здібностей), вона буде поставати ще неодноразово, оскільки її рішення не задовільнятимуть ціннісно-смислові потреби. Система індустріального та й постіндустріального суспільства породила теорії та методики профорієнтації, профпридатності та профдіагностики, тому що її головною метою було те, щоб кожен член суспільства був «на своєму місці» і працював максимально ефективно на його благо. Систему не хвилювали питання екзистенційного вакууму, прагнення внутрішньої свободи, життєтворчості тощо.

К.Гуревич зазначав, що визначення рис та здібностей індивіда та підбір відповідної професії може бути хибним шляхом, адже «ще далеко не ясно, що

чому передує: чи окремі якості забезпечують становлення професіонала, чи навпаки, де в силу сприятливої мотивації починається становлення професіонала, там природньо формуються і необхідні для цього якості» [18, с.23]. Дійсно, відповідно до принципу екзистенціалізму на противагу принципу потенціалізму, людина може розвинути практично будь-які якості та компетенції за умов високої мотивації [31]. Звичайно, такий шлях навряд буде простим і потребуватиме значних зусиль з боку індивіда, але ключовим фактором тут є «сприятлива мотивація», тобто дуже висока інтернальна мотивація докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі. Ніщо так не може так мотивувати як визначення внутрішнього поклику, інтересу та сенсу у певному виді діяльності, тобто визначення власного покликання. У декого може постати питання важливого об'єктивного фінансового фактора, на який слід було б зважати при виборі професії. В економічній теорії є відомий постулат: «Пропозиція породжує попит». Тому ми вважаємо, що якщо покликання буде усвідомлене і внутрішня суть буде відображатися у професійній ідентичності, то попит на працю такого індивіда гарантовано буде і він буде «на своєму місці» не як гвинтик у системі, а як суб'єкт життєтворчості.

У сучасному суспільстві за останні роки запит на визначення покликання набув значної популярності, але досі лишається складною проблемою для вирішення. Можливо тому, що її намагаються вирішувати традиційними методиками. У своєму дослідженні ми пропонуємо звернутися до теорії К.Юнга, щоб знайти ідеї для вирішення проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку на іншому рівні, оскільки аналітична психологія пропонує четвертий ступінь терапії, якого немає в інших психотерапевтичних напрямках, і який стає актуальним у період дорослості.

У своїй праці «Проблеми душі нашого часу» К.Юнг виділяє відмінність аналітичної психології від психоаналізу в тому, що вона пропонує новий четвертий ступінь терапії - «Трансформацію», на якому терапевт у суб'єкт-суб'єктній взаємодії з клієнтом стає провідником в індивідуалізації [64]. Коротко опишемо всі чотири ступені, які пропонує аналітична психологія:

1. Зізнання/сповідь/катарсис (цей ступінь розроблений З.Фройдом) - на цьому ступені невротичні симптоми можуть зникнути, але формується перенос і несвідома «прив'язка» до терапевта, або нездорове заглиблення у власне несвідоме; без подальшої роботи виникатимуть рецидиви. Стосунки терапевт-клієнт об'єкт-суб'єктні.

2. Роз'яснення (інтерпретація/аналіз) (З.Фройд) - визначаються причини неврозу, інтерпретується перенос і контрперенос. Стосунки об'єкт-суб'єкт.

3. Виховання (А.Адлер) - старі звички мають бути замінені на нові заради нормальної адаптації у суспільстві. Стосунки об'єкт-суб'єкт.

4. Трансформація/синтез (К.Юнг) - алхімічний процес внутрішніх перетворень і пацієнта, і самого аналітика у взаємодії їхніх несвідомих, результатом якого стає народження Самості. Стосунки суб'єкт-суб'єкт.

Питання профорієнтації вирішується першими трьома ступенями, покликання - на четвертому.

Сам К.Юнг визнавав, що запит на четвертий ступінь є у дуже малої кількості клієнтів. На нашу думку, він випередив запити суспільства на декілька десятиліть. Сучасні юнгіанські аналітики стверджують, що проблема індивідуації, яка зазвичай актуалізується у середині життя, постає все раніше і у все більшого числа людей - починаючи з 28-30 років: зокрема, це пов'язано з тим, що у сучасному світі більше можливостей досягти основних цілей та матеріального добробуту до 30 років, але такий успіх не є гарантією відчуття щастя та наповненості життя, а також з вищим рівнем свідомості та саморефлексії. У цей же час у багатьох людей актуалізується проблема професійного самовизначення, яка, як ми проаналізували у попередніх підрозділах, переплітається з проблемою особистісного самовизначення, самоактуалізації, індивідуації та пошуком сенсів.

Багато хто у ненаукових колах називає цей запит пошуком покликання, яке водночас приносить відчуття щастя і сенсу особисто для індивіда, і користь для суспільства. Згадаємо ідею Г.Сковороди про сродну (споріднену до конкретної людини) працю: він стверджував, що основна проблема людського існування - щастя людини - розв'язується лише подвигом самопізнання, через який виявляється справжня людина, внутрішнє «Я» і водночас розпізнається

спорідненість (сродність) певному виду діяльності, котрий приносить користь суспільству, бо виконуючи несродну працю людина суспільству лише шкодить [52].

За К.Юнгом, усвідомлення самого себе є також великим щастям для людини. Зрозумівши своє покликання, вона набуває сенс свого життя, долає похмуру зосередженість на минулому та починає жити майбутнім. Усвідомлення свого покликання є інтегруючим началом Самості особистості. При цьому досягнення індивідом етапу Самості не означає ані замикання суб'єкта на самому собі, ані завершення його розвитку як особистості. У його працях покликання є синонімом до долі - того, що визначене ще до народження, і дізнатися про нього людина може лише прислухаючись до поклику внутрішнього голосу. Внутрішній голос доносить до свідомості індивіда те, чим страждає ціле, тобто народ або все людство. Іноді буває, що «колективна проблема» не оцінюється індивідом як така, але всеодно, на думку К.Юнга, виявляє себе у формі особистісного завдання. Тобто голос покликання примушує людину вийти за межі своєї індивідуальної історії [79].

Пізніше, у 90-ті роки 20 століття, Дж.Хіллман привніс постюнганські ідеї у тему професійного самовизначення та покликання. Він також писав у своїх працях, що кожна людина входить в цей світ «покликаною» і є втіленням власної ідеї. Ця ідея обирає конкретну людину (її тіло, батьків, обставини) за певною причиною [75, с.7-12]. Також він стверджував, що робота має приносити задоволення, а не бути економічною необхідністю або соціальним обов'язком [74, с.171-172].

Оскільки безпосереднім вираженням покликання у контакті з соціумом є не Самість, а архетип Персони (професійна ідентичність є однією з персон індивіда), необхідно детальніше дослідити саме Персону.

Сучасний юнганський дослідник Ф.МакКеш помітив схожість ідей Д.Сьюпера про ролі у «Я-концепції» особистості у різних життєвих театрах та ідей аналітичної психології К.Юнга про архетип Персони та зробив першу спробу заповнити пробіли теоретико-методологічного застосування юнганської теорії у теоріях кар'єрного розвитку [82]. Адже до нього науковці зверталися в основному

до теорії К.Юнга про психологічні типи та архетипи для розробки типологій (найвідомішу типологію розробила І.Брігґс Майєрс) та використання їх у профорієнтації, організаційній психології, маркетингу тощо [76, 84, 92]. Н.Пряжников писав: «Цікавими, хоча і нетрадиційними для теорії та практики профконсультування, є виділені К.Юнгом архетипи...», «...прорив безсвідомого (зокрема колективного безсвідомого) може розширити можливості самовизначення людини у світі, хоча може й ускладнити для неї життя» [41, с.339]. На нашу думку, таке твердження свідчить про хибну інтерпретацію ідей К.Юнга та їхнього прикладного значення. Ідентифікація з певним архетипом не є можливістю для самовизначення, а відхід від нього: як і ідентифікація з Персоною, це патологічна взаємодія з Его та Самістю, яка заважає процесу індивідуації. Як все це пов'язано з успішним професійним самовизначенням та самореалізацією, проаналізуємо далі. Для цього детальніше звернімося до архетипу Персони, адже професійна роль/ідентичність є однією з найважливіших персон індивіда практично протягом усього його життя.

Ставлення К.Юнга до Персони було амбівалентним: з одного боку, він вважав, що втрата Персони є необхідною умовою для індивідуації (свого часу він критикував кар'єристів, які продають свої знання та навички, щоб отримати гроші та соціальний успіх); а з іншого - визнавав важливу адаптаційну та захисну функцію Персони у взаємодії з соціумом [78, с. 192]. В аналітичній психології вважається, що у добре адаптованій особистості має бути набір ролей/персон, що адекватно відповідають кожній соціальній ситуації або певному середовищу, а також відповідають власним потребам, станам та амбіціям, а Его здатне легко змінювати ці ролі і при цьому відрізнити себе від Персони - таку Персону в аналітичній психології називають адекватною (функціональна взаємодія Его та Персони). У зрілої особистості, яка пройшла індивідуацію, Персона має бути не стільки відображенням потреб та амбіцій Его, скільки репрезентацією Самості, тобто її автентичності. До неадекватного типу (патологія взаємодії Его та Персони) відносять слабку Персону (вкрай вразлива особистість, у будь-якій ситуації відчуває себе недоречно та дискомфортно, Его недорозвинене, на противагу слабкій Персоні зростає Тінь, а тому великі проблеми з

самовизначенням), ексцесивну (фальшиве «Я»/псевдоособистість: дуже легко пристосовується до будь-якого середовища та ситуації і відповідно змінює ролі, але зовсім не відчуває себе, потреби та бажання свого Его; значний тіньовий компонент) та ідентифіковане Его з однією з персон (такий індивід має дуже ригідну Персону, в усіх ситуаціях та середовищах поводить себе однаково, виходячи з однієї конкретної персони (наприклад, директор і на роботі, і вдома, і в автобусі тощо), Персона управляє Его, а не навпаки, як це має бути). Коли немає контакту Персони з Его, цей стан переживається як внутрішня порожнеча. При ідентифікації з сильним позитивним полюсом Архетипа (наприклад, Герой), у Тіні залишається його сильний негативний полюс (для Героя - це Боягуз), при цьому процес індивідуації значно ускладнюється [30].

Цікавим є накладення ідей когнітивного соціолога В.Брехуса про типи менеджменту ідентичності [67] та описаних видів взаємодії Персони з Его. Так, тип «павич» - це однозначно ідентифікація з Персоною, «хамелеон» - ексцесивна Персона, «кентавр» - адекватна Персона. Тип «кентавр» В.Брехус ще називає «інтегратор», що також відображає сутність функціональної взаємодії Персони з Его та включенням Самості.

Описане пояснення видів взаємодії Персони з Его допомагає зрозуміти: чому не у всіх є запит на пошук покликання; чому так складно цей запит вирішується у тих, в кого він виникає; чому не всі талановиті люди, які реалізують свої таланти, щасливі (є багато прикладів серед успішних музикантів, які покінчили життя самогубством). Аналіз цих взаємодій, на нашу думку, має бути важливим етапом для вирішення проблеми професійного самовизначення та самореалізації і буде включений у нашу програму допомоги у здійсненні успішного професійного вибору.

Отже, питання професійного самовизначення у дорослому віці актуалізується внаслідок життєвих змін або криз, таких як звільнення і неможливість знайти нову роботу, довготривале безробіття, втрата бізнесу, народження дитини і пов'язаний з цим довготривала декретна відпустка, смерть близької людини тощо, і пов'язаних з цими подіями переосмисленнями. Таким чином, у центрі проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб

дорослого віку стоїть ціннісно-смысловий компонент та реалізація найвищої потреби людини - самоактуалізації, яка у теорії К.Юнга є кінцевою точкою індивідуації. Якщо цю проблему вирішувати прагматичним традиційним шляхом (зміна професії з урахуванням потреб ринку, вищого доходу, наявних компетенцій та здібностей), вона буде поставати ще неодноразово, оскільки її рішення не задовільнятимуть ціннісно-смыслові потреби. Проблема професійного самовизначення та самореалізація у дорослому віці є по суті проблемою пошуку покликання. У своєму дослідженні ми пропонуємо звернутися до теорії К.Юнга, щоб знайти ідеї для її вирішення на іншому рівні, оскільки аналітична психологія пропонує четвертий ступінь терапії, якого немає в інших психотерапевтичних напрямках, і який стає актуальним у період дорослості. Професійна ідентичність є однією з важливих Персон (архетип за К.Юнгом) індивіда. Від того, наскільки ця Персона є адекватною, наскільки здоровим чином вибудовані зв'язки з Его та Самістю, настільки успішно реалізується покликання.

Висновки до першого розділу та гіпотеза дослідження

Феномени професійного самовизначення та самореалізації пов'язані з особистісним самовизначенням, процесами самоактуалізації та індивідуації, тобто становленням власної автентичності, розкриттям потенціалу, а також усвідомленням смислу свого буття.

Самореалізація розуміється як процес якнайповнішого виявлення і здійснення особою своїх можливостей, досягнення намічених цілей у вирішенні особисто значущих проблем, що дозволяє максимально реалізувати свій творчий потенціал.

Традиційно самовизначення трактують як свідомий акт виявлення та утвердження особистістю власної позиції в проблемних ситуаціях. Також його розглядають як центральний механізм становлення особистісної зрілості, що полягає у свідомому виборі людиною свого місця в системі соціальних стосунків або як психологічне явище, що виникає на межі підліткового та юнацького віку, пов'язане з цінностями та потребою у формуванні смислової системи. У

зарубіжних теоріях аналогом поняття самовизначення є ідентичність та автентичність.

Поняття «професійне самовизначення» практично не зустрічається в зарубіжних теоріях: розглядаються, як правило, проблеми психології кар'єри і найчастіше вживається термін «self-determination», який має вузький смисл і ототожнюється з внутрішнім чи зовнішнім джерелом мотивації. Цей термін, є аналогом до поняття «самодетермінація» у трактуванні вітчизняними психологами.

Основоположними зарубіжними теоріями 20-го століття з професійного розвитку та кар'єрних виборів є теорія рис і факторів професійного вибору Ф.Парсонса, теорія розвитку Е.Гінзберга, Теорія розвитку Я-концепції та життєво-просторовий підхід до професійного розвитку Д.Сьюпера, теорія професійного вибору Дж.Голланда, п'ятифакторна теорія (модель) особистості Р.Мак-Крея та О.Джона, психодинамічна теорія А.Рое, теорія А.Адлера, сценарна теорія Е.Берна, теорія соціального наочіння прийняття кар'єрних рішень Дж.Крумбольця. На початку 21-го століття суспільство ставало складнішим та різноманітнішим, і відповідно почали з'являтися більш складні, конструктивістські та холістичні теорії.

На сьогоднішній день у пострадянській психології існує декілька підходів до проблеми професійного самовизначення але, зважаючи на складність цього феномена, у літературі немає однозначного визначення даного поняття.

У психологічному словнику за редакцією В.Войтка професійне самовизначення тлумачиться як процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професії і полягає в усвідомленні себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності. Цей процес передбачає самооцінювання людиною своїх психологічних якостей, зіставлення своїх можливостей з вимогами професії до спеціаліста та саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети.

Виділяють 2 основні підходи до вивчення процесу професійного самовизначення. За першим підходом професійне самовизначення зводиться до вибору професії і підготовки до цього вибору - профорієнтаційний підхід (Дж.

Голланд, І.Кузнєцова, А.Кухарчук, Р.Мак-Крей, А.Лазурський, Г. Ніков, Ф.Парсонс, В. Сафін, Р. Ле Сenna, А. Ценципер, С. Чистякова, В. Чебишева, Е.Шпрангер та інші). Другий підхід розглядає професійне самовизначення як «невідокремний компонент професійного становлення особистості» та як форму особистісного самовизначення (Е.Гінзберг, М.Гінзбург, К.Гуревич, Є.Клімов, І.Кон, Т. Кудрявцев, Н.Пряжников, Е. Роу, Д.Сьюпер, А.Сухарьов, П.Шавір та інші). Також окремо виділяють концепції, які звертають увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри та самовизначення різних груп осіб залежно від їхньої статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів.

Сучасні дослідники виділяють наступні фактори, впливають на вибір професії у підлітковому та юнацькому віці: до суб'єктивних факторів професійного самовизначення відносять інтереси, здібності, особливості темперамента та характеру; до об'єктивних - рівень підготовки, стан здоров'я, інформованість про світ професій, соціально-економічні характеристики; серед найбільш значущих факторів називають біографічні - сімейні (батьківські) очікування, ситуативні - близьке розташування закладу освіти, економічні - можливість або неможливість платного навчання, «доступність» напрямів навчання за результатами тестування ЗНО.

Питання професійного самовизначення у дорослому віці актуалізується внаслідок життєвих змін або криз, таких як звільнення і неможливість знайти нову роботу, довготривале безробіття, втрата бізнесу, народження дитини і пов'язаний з цим довготривала декретна відпустка, смерть близької людини тощо, і пов'язаних з цими подіями переосмисленнями. Таким чином, у центрі проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку стоїть ціннісно-смісловий компонент та реалізація найвищої потреби людини - самоактуалізації, яка у теорії К.Юнга є кінцевою точкою індивідуації. Якщо цю проблему вирішувати прагматичним традиційним шляхом (зміна професії з урахуванням потреб ринку, вищого доходу, наявних компетенцій та здібностей), вона буде поставати ще неодноразово, оскільки її рішення не задовільнятимуть ціннісно-сміслові потреби. Проблема професійного самовизначення та

самореалізація у дорослому віці є по суті проблемою пошуку покликання. У своєму дослідженні ми пропонуємо звернутися до теорії К.Юнга, щоб знайти ідеї для її вирішення на іншому рівні, оскільки аналітична психологія пропонує четвертий ступінь терапії, якого немає в інших психотерапевтичних напрямках, і який стає актуальним у період дорослості. Професійна ідентичність є однією з важливих Персон (архетип за К.Юнгом) індивіда. Від того, наскільки ця Персона є адекватною, наскільки здоровим чином вибудовані зв'язки з Его та Самістю, настільки успішно реалізується покликання.

Гіпотезою нашого дослідження є наступні припущення:

1. Головним фактором успішного професійного вибору у дорослому віці є усвідомлення свого покликання, що пов'язане з визначенням власної автентичності, інтересів, а також зовнішніх сенсів та користі для суспільства, а не визначення здібностей, психологічних особливостей, можливостей та обмежень, інших параметрів профорієнтації та зіставлення їх з потребами ринку праці. Під успішним вибором ми маємо на увазі той, який в першу чергу не задовільняє ринок праці і приносить матеріальні бонуси та статус, а той, що дає індивіду відчуття самоактуалізації, щастя та сенсу.

2. Акцент має бути не на визначенні здібностей та талантів, а на пошуку інтересу до такої діяльності, до якої індивід матиме готовність докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі. Відповідно до принципу екзистенціалізму на протигагу принципу потенціалізму, людина може розвинути практично будь-які якості та компетенції за умов високої мотивації. Такою мотивацією має бути сильний внутрішній поклик та відчуття сенсу.

3. Питання професійного самовизначення у дорослому віці актуалізується внаслідок життєвих змін або криз, таких як звільнення і неможливість знайти нову роботу, довготривале безробіття, втрата бізнесу, народження дитини і пов'язаний з цим довготривала декретна відпустка, смерть близької людини тощо, і пов'язаних з цими подіями переосмисленнями. Ми припускаємо, що для осіб дорослого віку має бути застосований підхід, орієнтований в першу чергу на самоактуалізацію, а не традиційний профорієнтаційний, виходячи з

головних чинників актуалізації даного питання, а також наступних міркувань. Система індустріального та й постіндустріального суспільства породила теорії та методики профорієнтації, профпридатності та профдіагностики, тому що її головною метою було те, щоб кожен член суспільства був «на своєму місці» і працював максимально ефективно на його благо. Систему не хвилювали питання екзистенційного вакууму, прагнення внутрішньої свободи, життєтворчості тощо.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСІБ ДОРОСЛОГО ВІКУ

2.1. Вибір стратегій, методів та експериментальної бази дослідження

Для емпіричного дослідження ми обрали якісну стратегію, яка логічно відповідає теоретико-методологічній основі дослідження та екзистенційному характеру об'єкту та предмету дослідження.

Для збору та аналізу даних дослідження було використано наступні методи: інтерв'ю методом фрілістингу, фокус-група, феноменологічне інтерв'ю.

В рамках теми дослідження та поставлених гіпотез внаслідок теоретично-методологічного дослідження важливо було феноменологічно дослідити феномен покликання, щоб максимально реконструювати особистісний досвід та переживання.

Експериментальна база дослідження: у дослідженні методом фрілістингу взяли участь 10 осіб 30-59 років, які змінили професію або у процесі зміни; у фокус-групі в ролі експертів виступили: 1 кар'єрний консультант, 2 психологи, які займаються профорієнтацією, 3 психологи/психотерапевти, до яких звертаються з запитами щодо самореалізації, пошуку свого покликання, зміни професії; у феноменологічному інтерв'ю - 2 особи, які мають власне розуміння покликання та вважають, що вони переживають його реалізацію у повній мірі; у майстер-класі - 8 учасників 30-46 років, зацікавлених у темі покликання та самореалізації.

2.2. Результати емпіричного дослідження факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку

Протокол та результати обробки інтерв'ю методом фрілістингу

Мета: отримання якісного матеріалу, а саме - неупереджених відповідей щодо факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку.

Респонденти: 10 осіб 30-59 років (Ж35, Ч35, Ж30, Ж32, Ж39, Ж41, Ж43, Ж53, Ж59, Ж47), які змінили професію або у процесі зміни.

Питання для фрілістингу:

1. Перелічте усі потреби, які задовольняє робота на даний момент у Вашому житті?
2. Перелічте усі потреби, які не задовольняє (у випадку, якщо не задовольняє)?
3. Назвіть усе, з чим у Вас асоціюється поняття «самореалізація».
4. Опишіть, як Ви уявляєте роботу/діяльність, яка б повністю задовольняла Вас.
5. Для тих, хто змінив професію/діяльність або зараз у процесі зміни: назвіть усе, що у Вашому випадку посприяло таким життєвим змінам?
6. Для тих, хто змінив професію/діяльність або зараз у процесі зміни: перелічте всі аспекти, як саме змінилося Ваше життя і що Ви тепер відчуваєте?

Результати

У Додатку А «Обробка фрілістингу» наведені таблиці зі зведеною обробкою відповідей респондентів.

Перші два та четверте питання спрямовані на діагностику успішності нового професійного самовизначення, тобто задоволеності новим професійним вибором. Уявлення респондентів про роботу/діяльність, яка повністю задовільняє включає такі смислові категорії: висока фінансова винагорода (8 з 10), самореалізація + саморозвиток + розкриття потенціалу (7 з 10), свобода/ гнучкість (6 з 10), користь для інших (5 з 10), визнання/повага (4 з 10), умови праці (особистий кабінет, дружній колектив, достатнє навантаження) - 4 з 10, задоволення (2 з 10).

Які потреби респондентів задовільняються: базові матеріальні (6 з 10), самореалізація і саморозвиток (5 з 10), щастя/задоволення (5 з 10), приналежність до соціуму + визнання (3 з 10), місія/користь/сенси (2 з 10).

Потреби, що не задовільняються: високі матеріальні (6 з 10), інші поодинокі пункти були вказані здебільшого тими, хто зараз в процесі переходу.

Фактори, що посприяли зміні професії/діяльності: пошук інтересу + бажання самореалізації + внутрішній поклик (6 з 10), екзистенційні зміни такі, як смерть близьких, втрата здоров'я, розлучення, народження дитини (5 з 10), втрата сенсу/переосмислення + незадоволеність, в тому числі фінансовим рівнем + брак самореалізації + стрес (5 з 10), підтримка близьких (2 з 10).

Ті, хто успішно змінив професію або у процесі зміни, типово відчують: щастя/задоволення + інтерес (9 з 10), власну цінність/користь + сенс/смысл + мета/ціль (6 з 10), свободу + вільний час (5 з 10), впевненість (4 з 10), самореалізацію (2 з 10), тривогу/страх (2 з 10).

В свою чергу, самореалізація, яку назвали лише двоє у попередньому пункті, асоціюється у 7 з 10 з щастям/задоволенням потреб/радістю. 5 з 10 назвали асоціації, пов'язані з улюбленою роботою/справою + покликанням. Розкриття потенціалу/здібностей + реалізацію сильних сторін - 5 з 10. Розвиток - 3 з 10. Смысл/ціль життя - 3 з 10. Успіх + визнання + результат - 3 з 10. Мотивація - 2 з 10. Свобода - 2 з 10.

Загальний висновок: успішне професійне самовизначення є передумовою рівня щастя і задоволеності людини; головними факторами успішного професійного самовизначення є особистий інтерес до професійної діяльності, визначення сенсу/користі назовні, реалізація особистісного потенціалу, прагнення до свободи.

Протокол та результати фокус-групи з експертами

Мета: прояснення поглядів експертів на явище зміни професії за покликанням серед вікової категорії 30-60 років, його природу та поширеність у представників даної вікової групи, а також типові проблеми і можливі способи їх вирішення.

Учасники: 1 кар'єрний консультант, 2 психологи, які займаються профорієнтацією, 3 психологи/психотерапевти, до яких звертаються з запитом щодо самореалізації, пошуку свого покликання, зміни професії.

Дата і місце проведення: 29.11.21 19:00 онлайн (Zoom).

Питання для фокус-групи:

1. Як ви думаєте, судячи з власного досвіду роботи з клієнтами, наскільки поширеним є запит зміни професії за покликанням серед вікової категорії 30-60 років?
2. Чи є щось типове у такому запиті? Чому?
3. З якими проблемами стикалися ваші клієнти у професійному самовизначенні/пошуку покликання та у процесі зміни професії?
4. Що допомагало вашим клієнтам зробити вибір нової професії, якою вони були згодом задоволені і що сприяло комфортному процесу переходу?
5. Якою б, на вашу думку, могла бути комплексна програма або тренінг, спрямований на максимально ефективно вирішення проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням, самореалізацією та зміною професії у дорослому віці?
6. Яке ще питання з даної теми ви хотіли б поставити присутнім сьогодні колегам?

Результати

Всі експерти відповіли, що запит на зміну професії є досить поширений у даній віковій категорії, але здебільшого через фінансові причини і бажання стати конкурентноспроможним у сьогоденних реаліях (виникнення нових професій, пандемія, бажання працювати віддалено тощо), а не через пошук покликання. Тобто запит на пошук покликання є менш типовим, ніж запит на просто подальше кар'єрне зростання або зміну сферу діяльності на більш актуальну, тому що - як погодилися всі експерти - питання самореалізації як потреби, як правило, виникає, коли задоволені всі базові потреби. У тих клієнтів, в кого проблема фінансового забезпечення була вирішена, завжди поставав запит на пошук себе, нових сенсів та справи «по душі».

Типові проблеми, з якими стикалися клієнти експертів: клієнти не усвідомлювали своїх сильних сторін, природніх схильностей, особливостей характеру, інтересів - вони просто хотіли перейти у сфери, де можна почати швидко досягти більш високого фінансового рівня і зробити життя більш комфортним (головним чином, на сьогодні це ІТ сфера). Ті клієнти, які хотіли

визначити для себе улюблену справу, щоб працювати з задоволенням і при цьому мати матеріальне забезпечення, також стикалися з подібними проблемами нерозуміння себе, але для них більш типовими були страх, невпевненість, сумніви перед серйозними змінами у житті та ризиком втратити стабільність і безпеку.

Що допомагало у вирішенні даних проблем: тестові методики на профорієнтацію, особистісні тести, психометричні тести, проєктивні методики, біографічні інтерв'ю, коуч-сесії для визначення цілей і покрокового їх досягнення, терапевтичні сесії, спрямовані на процес індивідуації, усвідомлення себе, своїх бажань і інтересів, вибудовування внутрішньої опори і зовнішніх сенсів. Також робота з психологом або психотерапевтом допомагала клієнтам покращити їхні стосунки з близькими, і згодом такі стосунки ставали зовнішньою опорою, яка допомагала долати проблеми і давала моральну, а іноді й фінансову підтримку в складні періоди.

Експерти відповіли, що реалізацію комплексної програми бачать проблематичною, оскільки: 1. кожен випадок є індивідуальним і запити різні стосовно професійного самовизначення; 2. запит на професійне самовизначення в контексті особистісного самовизначення, самоактуалізації та пошуку покликання складно реалізувати поза психотерапевтичним процесом. Тому навряд можливо створити якусь універсальну програму, яку б могли застосовувати консультанти без психотерапевтичної підготовки.

Протокол та результати феноменологічного інтерв'ю

Мета: поглибити розуміння феномена покликання.

Респонденти: 2 особи (М36, Ж35), які мають власне розуміння покликання та вважають, що вони переживають його реалізацію у повній мірі.

Дата і місце проведення: 28.04.22 та 30.04.22, онлайн (Zoom).

Питання для інтерв'ю:

1. Опишіть, будь-ласка, власне розуміння покликання.
2. Розкажіть, що є Вашим покликанням і як Ви прийшли до усвідомлення, що це воно і є.

3. Опишіть, як Ви відчуваєте, що слідуєте саме за покликанням. Які переживання супроводжують у такі моменти?

Наводимо *стенограми відповідей* з виділеними нами *смысловими категоріями*:

Респондент 1 (ЧЗ6):

Моє розуміння покликання постійно змінюється. Все починалося з думок про людей, які можуть віддаватися повністю якійсь одній справі. Вони мають відчуття особливого задоволення від своєї роботи/хобі. Дуже рідко жаліються на проблеми на роботі і в цілому більш задоволені життям, якщо роблять те, до чого у них покликання. За цією теорією, особисто я знаходив своє покликання багато разів. Спочатку це була геометрія. Я проводив десятки годин на місяць займаючись вирішуванням складних задач, був найкращим в класі. Потім англійська мова. Але заробляти гроші особливо не вдавалося і з часом практика поменшала. Та навіть сьогодні я продовжую кожен день вчити нові слова і практикувати розмовну англійську, отримую від цього особливе задоволення. В 2003 прийшло усвідомлення, що моїм покликанням є комп'ютерна графіка. Тут вже я заробляв гроші і міг провести без сну тиждень, працюючи над якимсь проєктом. Та випуск з університету показав що так буває не тільки з графікою, але й з дипломними проєктами. В 2010, працюючи в відділі інформаційних систем, я зрозумів що немає такої задачі, пов'язаної з комп'ютером, яку б я не вирішив. Ця справа давалася дуже легко. Надто легко в порівнянні з іншими. Вдавалося заробляти гроші і я відчув що це моє покликання. Допоки нескінченні стресові ситуації на роботі не відбили усіляке бажання займатися Айтї.

В 2015 році я нарешті знайшов своє покликання. Я відчуваю що це **справа**, якою я можу **наїефективніше внести свій вклад** в ноосферу. Яка стала **способом життя**. Люди почали про мене говорити як про спеціаліста з велоспорту. Я отримую **задоволення** від кожної хвилини, проведеної у справах пов'язаних з велосипедом. Відчуваю свою **значимість**. І мені **вдається все, за що беруся, хоча це буває нелегко**. Люди самі почали мені казати що це моє покликання. Що ж, так воно і є на сьогодні.

Які переживання? **Пишаюся** тим, що можу цим займатися. Відчуваю, що я **створений для того щоб бути** тренером велоспорту. Навіть коли беруся за важку та примітивну роботу, пов'язану з велосипедами, я всеодно отримую **задоволення**.

Респондент 2 (Ж35):

Для мене це **головна місія** та пов'язана з нею **справа** у житті людини. Якщо ти її не реалізував, то прожив марно і в кінці будеш шкодувати про незроблене. Багато хто каже, що для жінки головне покликання - це діти та сім'я, але я вважаю, що це не зовсім так. Звісно діти та сім'я важливі, але має ж бути якась **особистісна реалізація, персональна задача** кожної окремої людини перед цим світом. І я переконана, що ця задача пов'язана з роботою, тому що **робота** займає переважну частину нашого життя. І коли ти працюєш за покликанням, це робить життя **щасливішим та немарним**.

Це психологія, робота психологом, можливо власні психологічні дослідження. Прийшла до цього усвідомлення вже після 30 років, коли гроші перестали радувати і я перестала бачити сенс на старій роботі. Вона була мені не цікава та стресова. Доводилося заставляти себе ходити на роботу, бо треба. Я спочатку пробувала ходити на різні курси і враховуючи свої інтереси з дитинства (малювання, дизайн одягу), і перспективні сучасні напрями (веб-дизайн), але за кілька місяців інтерес пропадав і мотивації заглиблюватися у спеціалізацію не було. Що такого корисного та унікального я могла б дати світу, якби стала дизайнером чи ілюстратором? Такі питання я собі задавала і не знаходила відповідей. Увесь цей час я цікавилася психологією, при цьому не помічаючи цього. Для мене це просто була розвага, відпочинок, як для інших людей серіали чи соцмережі. Мені було цікаво аналізувати людей, їхні мотиви поведінки, персонажі у фільмах, причини психологічних розладів та методи терапії. Потім я потрапила на груповий тренінг і відчула, що дуже хочу опанувати цю професію серйозно. І з усією відповідальністю поставилася до навчання. Було досить складно, але думок все покинути і піти на нові курси взагалі не було. Навряд я знайду щось більш **наповнене сенсом та цікаве** для мене.

Я ніби відчуваю, що я **на своєму, на правильному шляху**. Я пройшла вже **багато складнощів** і досить успішно, і розумію, що попереду їх ще буде немало, але в мене є така **спокійна внутрішня впевненість**, що **воно того варте, що є заради чого**, що я точно знаю, що справлюся, бо це **«моє»** і я **по-своєму роблю світ краще**. Були моменти **великого щастя** у моїх перших маленьких професійних досягненнях, і це дуже **надихає та мотивує**. Звісно покликання - це не щастя кожен день, як хтось собі уявляє, це також **непроста щоденна праця**. Але **віддача у вигляді щирої вдячності, відчуття, що ти робиш щось значиме**, додає **насаги** працювати ще довгі роки.

Висновки. Ми не виділяли смислові категорії там, де респонденти розповідають про те, як вони прийшли до усвідомлення свого покликання, бо це не було якесь одномоментне осяяння чи одкровення, це був процес від зворотнього, від того, що не задовільняло якісь потреби - а саме, ціннісно-смисловий компонент в обох випадках. Цікавим висновком є те, що для першого респондента покликання - це **спосіб життя**, за якого людина найефективніше робить свій вклад у ноосферу, і при цьому отримує задоволення попри неминучу рутину, визнання від інших людей, відчуває, що створена для цієї справи і їй вона вдається, і в результаті людина пишається собою; а для другого - це **власний, внутрішньо правильний шлях**, на якому є готовність проходити складнощі та щоденну непросту працю, оскільки він наповнений сенсом, користю для людства, моментами щастя, внутрішнім спокоєм та впевненістю. На нашу думку, в обох випадках покликання переживається як сильна внутрішня опора у житті і як поєднуюча ланка зі світом.

Висновки до другого розділу: аналіз результатів дослідження та зіставлення з гіпотезою

Нами було проведено емпіричне дослідження дорослих, які мають досвід зміни професії, напряду, а також за допомогою експертів, до яких звертаються з запитом професійного самовизначення та самореалізації у дорослому віці. Дослідження проводилося за якісною стратегією, яка логічно відповідає

теоретико-методологічній основі дослідження та екзистенційному характеру об'єкту та предмету дослідження. Для збору та аналізу даних дослідження були проведені інтерв'ю методом фрілістингу, фокус-група з експертами, феноменологічні інтерв'ю.

Результати фрілістингу та феноменологічних інтерв'ю підтверджують екзистенційний характер феноменів професійного самовизначення та самореалізації.

Гіпотеза про те, що головним фактором успішного (в нашому трактуванні) професійного вибору у дорослому віці є усвідомлення свого покликання, що пов'язане з визначенням власної автентичності, інтересів, а також зовнішніх сенсів та користі для суспільства, підтвердилася результатами фрілістингу та феноменологічних інтерв'ю, однак фокус-група з експертами показала, що запит на пошук покликання є менш типовим, ніж запит на просто подальше кар'єрне зростання або зміну сферу діяльності на більш актуальну, тому що питання самореалізації як потреби, як правило, виникає, коли задоволені всі базові потреби.

Оскільки результати фрілістингу та феноменологічних інтерв'ю показали, що усвідомлення індивідуальних особливостей (сильних сторін, природніх схильностей, особливостей характеру) не є вирішальним фактором, то ми вважаємо, що наша гіпотеза про те, що акцент має бути на пошуку інтересу до такої діяльності, до якої індивід матиме готовність докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі, підтверджується, хоча експерти називали це типовою проблемою клієнтів. Те, що вони вважали це проблемою, пояснюється тим, що вони працювали відповідно до традиційного підходу.

Цінним результатом було виявлення проблеми страху, невпевненості, сумнівів перед серйозними змінами у житті та ризиком втратити стабільність і безпеку у тих, в кого був запит перейти у професію за покликанням. Вважаємо необхідним включити в програму допомоги етап роботи з цією проблемою.

Гіпотеза про те, що для осіб дорослого віку має бути застосований підхід, орієнтований в першу чергу на самоактуалізацію, а не традиційний профорієнтаційний, підтверджується для тих клієнтів, в кого є запит на пошук

покликання, тобто на ціннісно-смісловий компонент професійного самовизначення.

Розробка та реалізація універсальної програми допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації для усіх осіб дорослого віку (і з запитом на ціннісно-смісловий компонент професійного самовизначення, і без) є проблематичною. Але вже розроблено багато інструментів з традиційного підходу для тих, в кого немає запиту на професію за покликанням. Хоча ми вважаємо, що у кожної людини є покликання, яке важливо реалізувати, і сподіваємося, що зокрема дане дослідження слугуватиме активації такого роду запитів.

Важливим доповненням до розуміння покликання за результатами феноменологічних інтерв'ю є переживання його як сильної внутрішньої опори у житті і як поєднуючої ланки зі світом.

РОЗДІЛ ІІІ. ПРОГРАМА ДОПОМОГИ У ЗДІЙСНЕННІ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

3.1. Авторська типологія «Реалізація покликання»

та її апробація на майстер-класі

Ще до початку даного дослідження автором було розроблено типологію, яка поділяє людей по відношенню до пошуку й усвідомлення їхнього покликання. Під час проходження практики з'явилася ідея провести майстер-клас для апробування типології «Реалізація покликання» як одного з етапів програми допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації.

Виділено такі узагальнені важливі критерії поділу людей по відношенню до пошуку й усвідомлення їхнього покликання:

1. Проактивна/пасивна/істинна стратегія пошуку покликання.

Під проактивною стратегією мається на увазі, коли людина у пошуках на своєму шляху пробує себе практично в усьому: коли зрозуміє, що їй не цікаве щось одне, вона біжить освоювати щось інше, потім розчарувавшись в цьому іншому, знову знаходить щось нове. З одного боку, може задаватися, що це правильна стратегія і рано чи пізно вона приведе до бажаної мети, але на жаль, це не так. Скоріше за все, людина вигорить і розчарується.

Пасивна стратегія: людина може роками розмірковувати про своє покликання, не робити ніяких дій і вважати це пошуком. Сюди ж я включаю категорію людей, які навіть не замислюються над своїм покликанням.

Істинна стратегія: людина прагне усвідомити себе, свої істинні бажання і потреби, осмислити дитячі мрії, можливості свого внеску для людства.

2. Прагнення до суспільної місії/егоцентризм, тобто чи задається людина взагалі питанням якоїсь мети поза себе, чи вона зациклена на власних потребах і бажаннях.

3. Складний/простий внутрішній світ (ідея Ф.Васильюка): всі ми по-різному здатні усвідомлювати і переживати реальність, у кожному по-різному розвинена фантазія, інтуїція, мислення, тому логічно припускати, що питанням пошуку покликання буде задаватися скоріше людина зі складним внутрішнім

світом, аніж з простим. Сюди ж можна віднести рівень інтелекту (будь-якого з його видів), рівень домагань людини (з низьким рівнем навряд людину буде хвилювати її покликання) та знаходження на певному рівні піраміди потреб Маслоу: очевидно, що ті, хто ледве задовольняють базовий рівень потреб, менш імовірно будуть замислюватися над покликанням та внеском у людство.

4. *Свідомість і відповідальність/інертність і жертвовність*: чи людина схильна свідомо приймати рішення у своєму житті, вирішувати проблеми і нести особисту відповідальність за них, за своє життя, чи вона пливе за течією, куди її життя занесе, життя з нею трапляється, вона жертва, якщо щось пішло не так.

На основі даних критеріїв було визначено ідеальний тип і символічно названий ім'ям головного героя фільму «Матриця»:

Нео/Творець. Йому властива свідомість та відповідальність, він пізнав себе через істинну стратегію пошуку і усвідомив своє покликання. Він творець, автор свого життя, він «вийшов з матриці»: пройшов шлях індивідуації, скинувши маску Персони, прийнявши свою Тінь та інтегрувався з Самістю. Він прагне виконати свою унікальну місію для суспільства. У нього складний внутрішній світ, високий інтелект та рівень домагань, він на вершині піраміди Маслоу.

Можна сказати, що всі інші типи є дезадаптивними, але в них є потенціал наближення до «ідеального» типу в тому, що вони почнуть займатися саморозвитком і замислюватися не лише про власні інтереси:

Інфантильний. Це егоцентричний тип, звик, що про нього дбають і вирішують за нього усі проблеми. У нього простий внутрішній світ, йому легко радіти життю і виражати себе. Але відповідальність на себе він брати не вміє і, як правило, пливе за течією. Цьому типу притаманна пасивна стратегія пошуку покликання. Як правило, потреби на вершині піраміди Маслоу у нього не виникають.

Сплячий. Це реалістичний, іноді песимістичний тип, він зосереджений на виживанні, на задоволенні базових потреб за пірамідою Маслоу. Йому ніколи навіть думати про покликання, місію. Простий внутрішній світ, невисокий рівень домагань.

Байронічний герой. До цього типу відносяться нещасливі люди зі складним внутрішнім світом і високим рівнем домагань, які ототожнили себе зі своєю Персоною або талантом (архетипом). Це самотні розчаровані люди, які нудьгують і вважають себе вищими за інших. Головна їхня проблема в егоцентризмі. Стратегія пошуку покликання може бути як пасивною, так і проактивною.

Протокол онлайн майстер-класу «Щастя у покликанні та шлях до нього»

Загальна мета розвивального психологічного заходу: апробація одного з етапів програми, спрямованої на ефективне вирішення проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням, самореалізацією та зміною професії у дорослому віці.

Конкретна мета майстер-класу: наблизити учасників до розуміння понять покликання, самореалізація, самовизначення; допомогти учасникам визначитися з ефективною стратегією та загальною маршрутною картою переходу до діяльності за покликанням.

Учасники заходу: цільова вибірка - особи 30-60 років, зацікавлені у даній темі. Всього було 8 учасників 30-46 років.

Дата та місце проведення: 6.12.2021 19:00, онлайн (Zoom).

План заходу

- Правила та знайомство. Обов'язковість відео під час обговорень, повага, толерантність та нерозголошення інформації. Кожен коротко представляється, розказує, що його цікавить у даній темі та ділиться цікавим фактом про себе.
- Презентація авторської типології «Реалізація покликання». Загальна маршрутна карта самовизначення.
- Письмова вправа з двома питаннями: 1) «що мені цікаво робити?»; 2) «у чому я бачу сенс свого життя?».
- Групове обговорення та шеринг: обговорення презентації та результатів вправи; кожен учасник намагається «діагностувати» відповідно до запропонованої типології, на якому рівні він зараз знаходиться; ведучий

ділитися власною історією та досвідом, пропонує поділитися своїми історіями або міркуваннями всіх охочих; фідбек від ведучого.

- Вправа з питанням: «Як зміниться моє життя (у деталях), коли я житиму за своїм покликанням, і що я відчуватиму?». Усім пропонується вимкнути камери, заплющити очі, розслабитися під приємну музику та уявити візуально та тілесно відповіді на питання. Через 5-10 хвилин все записати.

- Шеринг: враження та інсайти.

- Прощання. Обмін компліментами та віртуальними подарунками (емоційні погладжування).

Результати

Не зважаючи на те, що захід відбувався онлайн, вдалося створити атмосферу комфорту, довіри та інтересу. Учасники емоційно реагували на саму презентацію і вступали в дискусію щодо виділених типів. Група в цілому сприйняла запропоновану типологію позитивно, з щирим інтересом і правом на існування.

Під час виконання першої вправи деяким учасникам було важко відповісти на поставлені питання. Їм було запропоновано згадати, що вони найчастіше шукають в інтернеті, про що читають, які відео дивляться, а також згадати, якими людьми вони захоплюються, чим саме. Щодо розуміння сенсу, учасникам було коротко розказано ідеї В.Франкла, про користь і орієнтацію назовні. Зрештою, всі справилися з вправою і майже всі поділилися з групою своїми результатами. Група заохочувалася до активної участі тим, що ведуча (автор даного дослідження), як вона прийшла у психологію і як змінилося її життя.

Під час другої вправи деяким учасникам було складно відчувати щось тілесно - це були якраз ті, кому було складно визначити свої інтереси у першій вправі. Їм було рекомендовано подальшу роботу з психологом або психотерапевтом.

В кінці всі поділилися своїми враженнями, і прощання виявилось дуже приємним та ресурсним: починала коло прощань ведуча і для прикладу іншим подарувала одній дівчині віртуальну ляльку-оберіг, щоб вона до неї зверталася по пораду у складні моменти та просила допомоги - і таким чином, кожний зміг

придумати такий подаруночок-ресурс і залишити захід у гарному, наповненому стані. На нашу думку, мета заходу була досягнена і він був корисним для учасників. Тема виявилася актуальною, а формат роботи продуктивним.

3.2. «Семикрокова програма допомоги»

На основі проведеного теоретико-методологічного й емпіричного досліджень та аналізу результатів ми розробили «Семикрокову програму допомоги» у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації. Нагадаємо, що під успішним ми від початку мали на увазі таке, яке дає індивіду відчуття самоактуалізації, щастя та сенсу, а не те, яке в першу чергу задовільняє ринок праці і приносить матеріальні бонуси та статус. Таким чином, програма орієнтована на визначення покликання людини та розробку плану переходу до нього. В основу програми було покладено авторську типологію «Реалізація покликання», ідеї аналітичної й екзистенційної психології, а також деякі техніки КПТ.

Опишемо коротко кроки програми:

Крок 1. Психоедукація у вигляді майстер-класу / тренінгу / бесіди з презентацією авторської типології «Реалізація покликання». Як показала описана в попередньому підрозділі апробація, такий майстер-клас викликає високий інтерес та є продуктивним видом роботи.

Крок 2. Діагностика та терапія взаємодії Персони з Его. Проводиться на основі описаних у першому розділі варіантів функціональної та патологічних взаємодій. Цей крок доволі проблематичний у реалізації не психологами.

Крок 3. Визначення провідного інтересу, діяльності, до якої індивід має готовність докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі. Цей крок має даватися як домашнє завдання для саморефлексії та аналізу тих інтересів, яким клієнт приділяє найбільше часу та уваги (можливо, сидячи на роботі, він постійно шукає в інтернеті інформацію на якусь одну тему).

Крок 4. Визначення індивідуальних сенсів такої діяльності та суспільної місії. Без поєднання інтересу з сенсом мотивація буде недостатньо високою для

досягнення мети - працювати за улюбленою справою. Тому дуже важливо, щоб клієнт прописав для себе, яким чином ця діяльність зробить світ кращим.

Крок 5. Створення власного образу майбутньої професійної ідентичності (бажаної Персони) та нового стилю життя. Робиться заради більш чіткої постановки мети, куди клієнт хоче прийти, як це змінить його життя, як це відчуватиметься - і потроху починати втілювати ці елементи у теперішнє життя.

Крок 6. Розробка плану переходу у нову професію. Це важливий реалістичний етап, без якого вся інша робота може залишитися марно проробленою. Потрібно розрахувати свої ресурси (час, фінанси, підтримку близьких тощо), знайти необхідне навчання і продумати безпечний план на перехідний період.

Крок 7. Робота зі страхами, невпевненістю, сумнівами перед серйозними змінами у житті та ризиком втратити стабільність і безпеку. Добре пророблений попередній етап вже має знизити всю тривожність і переживання як мінімум на 50%, але при необхідності можна застосовувати техніки з КПТ по роботі з непродуктивними думками (метод «Когнітивного трикутника», «План безпеки», «Коло відповідальності» тощо).

Звісно, ця програма потребує апробації та доопрацювання всіх деталей та недоліків, але, на нашу думку, є глибоким і продуманим інструментом, який має показати високу ефективність.

Висновки до третього розділу

Було розроблено та апробовано на майстер-класі авторську типологію «Реалізація покликання» як одного з етапів програми допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації. Типологія поділяє людей по відношенню до пошуку й усвідомлення їхнього покликання за чотирма основними, але комплексними, критеріями. Майстер-клас наблизив учасників до розуміння понять покликання, самореалізація, самовизначення, а також допоміг учасникам визначитися з загальною маршрутною картою переходу до діяльності за покликанням.

На основі проведеного теоретико-методологічного й емпіричного досліджень та аналізу результатів було розроблено «Семикрокову програму допомоги» у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації. Програма орієнтована на визначення покликання людини та розробку плану переходу до нього. В основу програми було покладено авторську типологію «Реалізація покликання», ідеї аналітичної й екзистенційної психології, а також деякі техніки КПТ.

ВИСНОВКИ

У магістерському дослідженні факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку було здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми, проведено емпіричне дослідження та розроблено програму допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації. Завдання, що були поставлені на початку дослідження, виконані, а саме:

1. Теоретично досліджено феномени самовизначення, самореалізації та професійного самовизначення і встановлено, що професійне самовизначення та самореалізація пов'язані з особистісним самовизначенням, процесами самоактуалізації та індивідуації, тобто становленням власної автентичності, розкриттям потенціалу, а також усвідомленням смислу свого буття.

Самореалізація розуміється як процес якнайповнішого виявлення і здійснення особою своїх можливостей, досягнення намічених цілей у вирішенні особисто значущих проблем, що дозволяє максимально реалізувати свій творчий потенціал.

Традиційно самовизначення трактують як свідомий акт виявлення та утвердження особистістю власної позиції в проблемних ситуаціях. На сьогоднішній день у пострадянській психології існує декілька підходів до проблеми професійного самовизначення але, зважаючи на складність цього феномена, у літературі немає однозначного визначення даного поняття.

Професійне самовизначення зазвичай тлумачиться як процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професії і полягає в усвідомленні себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності.

2. Здійснено теоретичний аналіз концепцій і підходів до професійного самовизначення та самореалізації, а також особливостей та факторів успішного професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку, і в результаті ми підійшли до вирішення проблеми не з традиційного підходу.

Основоположними зарубіжними теоріями 20-го століття з професійного розвитку та кар'єрних виборів є теорія рис і факторів професійного вибору

Ф.Парсонса, теорія розвитку Е.Гінзберга, Теорія розвитку Я-концепції та життєво-просторовий підхід до професійного розвитку Д.Сьюпера, теорія професійного вибору Дж.Голланда, п'ятифакторна теорія (модель) особистості Р.Мак-Крея та О.Джона, психодинамічна теорія А.Рое, теорія А.Адлера, сценарна теорія Е.Берна, теорія соціального навічання прийняття кар'єрних рішень Дж.Крумбольця. На початку 21-го століття суспільство ставало складнішим та різноманітнішим, і відповідно почали з'являтися більш складні, конструктивістські та холістичні теорії.

Виділяють 2 основні підходи до вивчення процесу професійного самовизначення. За першим підходом професійне самовизначення зводиться до вибору професії і підготовки до цього вибору - профорієнтаційний підхід (Дж. Голланд, І.Кузнєцова, А.Кухарчук, Р.Мак-Крей, А.Лазурський, Г. Ніков, Ф.Парсонс, В. Сафін, Р. Ле Сenna, А. Ценципер, С. Чистякова, В. Чебишева, Е.Шпрангер та інші). Другий підхід розглядає професійне самовизначення як «невідокремний компонент професійного становлення особистості» та як форму особистісного самовизначення (Е.Гінзберг, М.Гінзбург, К.Гуревич, Є.Клімов, І.Кон, Т. Кудрявцев, Н.Пряжников, Е. Роу, Д.Сьюпер, А.Сухарьов, П.Шавір та інші). Також окремо виділяють концепції, які звертають увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри та самовизначення різних груп осіб залежно від їхньої статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів.

Питання професійного самовизначення у дорослому віці актуалізується внаслідок життєвих змін або криз, таких як звільнення і неможливість знайти нову роботу, довготривале безробіття, втрата бізнесу, народження дитини і пов'язаний з цим довготривала декретна відпустка, смерть близької людини тощо, і пов'язаних з цими подіями переосмисленнями. Таким чином, у центрі проблеми професійного самовизначення та самореалізації осіб дорослого віку стоїть ціннісно-смысловий компонент та реалізація найвищої потреби людини - самоактуалізації, яка у теорії К.Юнга є кінцевою точкою індивідуації. Якщо цю проблему вирішувати прагматичним традиційним шляхом (зміна професії з урахуванням потреб ринку, вищого доходу, наявних компетенцій та здібностей),

вона буде поставати ще неодноразово, оскільки її рішення не задовільнятимуть ціннісно-сміслові потреби. Проблема професійного самовизначення та самореалізація у дорослому віці є по суті проблемою пошуку покликання. У своєму дослідженні ми звернулися до теорії К.Юнга, щоб знайти ідеї для її вирішення на іншому рівні, оскільки аналітична психологія пропонує четвертий ступінь терапії, якого немає в інших психотерапевтичних напрямках, і який стає актуальним у період дорослості. Професійна ідентичність є однією з важливих Персон (архетип за К.Юнгом) індивіда. Від того, наскільки ця Персона є адекватною, наскільки здоровим чином вибудовані зв'язки з Его та Самістю, настільки успішно реалізується покликання.

3. Проведено емпіричне дослідження дорослих, які мають досвід зміни професії, наряду, а також за допомогою експертів, до яких звертаються з запитом професійного самовизначення та самореалізації у дорослому віці. Дослідження проводилося за якісною стратегією, яка логічно відповідає теоретико-методологічній основі дослідження та екзистенційному характеру об'єкту та предмету дослідження. Для збору та аналізу даних дослідження були проведені інтерв'ю методом фрілістингу, фокус-група з експертами, феноменологічні інтерв'ю.

4. Визначено фактори успішного професійного самовизначення та самореалізації дорослих: особистий інтерес до професійної діяльності, визначення сенсу/користі назовні, реалізація особистісного потенціалу, прагнення до свободи. Гіпотеза про те, що головним фактором успішного (в нашому трактуванні) професійного вибору у дорослому віці є усвідомлення свого покликання, що пов'язане з визначенням власної автентичності, інтересів, а також зовнішніх сенсів та користі для суспільства, підтвердилася результатами фрілістингу та феноменологічних інтерв'ю, однак фокус-група з експертами показала, що запит на пошук покликання є менш типовим, ніж запит на просто подальше кар'єрне зростання або зміну сферу діяльності на більш актуальну, тому що питання самореалізації як потреби, як правило, виникає, коли задоволені всі базові потреби.

Оскільки результати фрілістингу та феноменологічних інтерв'ю показали, що усвідомлення індивідуальних особливостей (сильних сторін, природніх схильностей, особливостей характеру) не є вирішальним фактором, то ми вважаємо, що наша гіпотеза про те, що акцент має бути на пошуку інтересу до такої діяльності, до якої індивід матиме готовність докладати довготривалі зусилля попри можливі складнощі, підтверджується, хоча експерти називали це типовою проблемою клієнтів. Те, що вони вважали це проблемою, пояснюється тим, що вони працювали відповідно до традиційного підходу.

Гіпотеза про те, що для осіб дорослого віку має бути застосований підхід, орієнтований в першу чергу на самоактуалізацію, а не традиційний профорієнтаційний, підтверджується для тих клієнтів, в кого є запит на пошук покликання, тобто на ціннісно-смісловий компонент професійного самовизначення.

Важливим доповненням до розуміння покликання за результатами феноменологічних інтерв'ю є переживання його як сильної внутрішньої опори у житті і як поєднуючої ланки зі світом.

5. Розроблено семикрокову програму допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації. Нагадаємо, що під успішним ми від початку мали на увазі таке, яке дає індивіду відчуття самоактуалізації, щастя та сенсу, а не те, яке в першу чергу задовільняє ринок праці і приносить матеріальні бонуси та статус. Таким чином, програма орієнтована на визначення покликання людини та розробку плану переходу до нього. В основу програми було покладено авторську типологію «Реалізація покликання», ідеї аналітичної й екзистенційної психології, а також деякі техніки КПТ.

Отже, поставлена на початку роботи мета була досягнута, гіпотеза була в цілому емпірично підтверджена, завдання виконані. Але оскільки вибірка дослідження була досить малою, перспективи майбутніх досліджень вбачаємо в розширенні вибірки для перевірки достовірності результатів, а також в апробації та доопрацюванні програми допомоги у здійсненні успішного професійного самовизначення та самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Жизненные перспективы личности. *Психология личности и образ жизни*. М. : Наука, 1987. С. 137 – 145.
2. Авдеева Н.Н. Многомерный образ человека. М.: Наука, 2001. 237 с.
3. Адлер А. Понять природу человека. СПб., 1997.
4. Ананьев Б. Г. К постановке проблемы развития детского самосознания. Известия АПН РСФСР. вып. 18. М., 1948. С. 102 -124.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1968 г.
6. Антропова Л. И. Социальные проблемы самореализации личности. Автореф. дис. канд. пед. наук. 1980.
7. Бердяев Н.А. О назначении человека. М. Изд-во Республика, 1993. 54 с.
8. Берн Э. Введение в психиатрию и психоанализ для непосвященных. Санкт-Петербург : Междунар. фонд истории науки, 1991.
9. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М.: Прогресс, 2002.
10. Боднар А.Я., Макаренко Н.Г. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ. Наукові записки, 2006.
11. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. *Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала*. М.: Ин-тут психологи АН СРСР, 1991. С. 3-26.
12. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М. : Просвещение, 1968. 464 с.
13. Божович Л. И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка. *Изучение мотивации поведения детей и подростков*. М. : Педагогика, 1972. С. 7 - 44.
14. Бьюдженталь Дж. Искусство психотерапевта. СПб. : Питер, 2001. 304 с.
15. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Изд-во Смысл; Изд-во Эксмо, 2005. 1136 с.

16. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. Вопросы психологии, 1994. № 3. С. 43 - 52.
17. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. К. : Наукова думка, 1988. 144 с.
18. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды СПб.: Питер, 2008. 336 с.
19. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [учебное пособие для студентов вузов; 2-е изд., перераб., доп.] М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.
20. Климов Е.А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта. *Научные труды ВНИИ профтехобразования*. Л. 1976. № 32. С. 5 - 25.
21. Климов Е.А. О принципиальных основах управления процессом профессионализации личности на этапе выбора профессии. *Тезисы докладов к XX Международному психологическому конгрессу (Ленинград, Токио)*. М. : 1972. С. 89 - 91.
22. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание, 1983. 96 с.
23. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 1996. 512 с.
24. Коган Л.Н. Самореализация личности как социальный процесс. *Социокультурные предпосылки самореализации личности в социалистическом обществе*. Свердловск, 1983. С. 5-13.
25. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание. Политиздат, 1984. 335 с.
26. Кон И.С. Психология ранней юности : [книга для учителя]. М. : Просвещение, 1989. 255 с.
27. Кон И.С. Психология юношеского возраста: проблемы формирования личности. М. : Просвещение, 1979. 175 с.

28. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. *Вопросы психологии*. 1983. № 2. С. 51 - 59.
29. Лебедева Е.В. Проблема профессионального самоопределения личности в информационном обществе. *Педагогическое образование в России*. 2014. № 11. С. 114-118.
30. Лекції з навчальної програми «Основи аналітичного консультування та юнгіанської психотерапії» <https://prostranstvo.center/services/education/jung-basic/>
31. Леонтьев Д.А. Неклассический вектор в современной психологии. Постнеклассическая психология. Социальный конструкционизм и нарративный подход. № 1 (2), 2005.
32. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : МГФ Знание, 1996. 257 с.
33. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2016. 478 с.
34. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999. 425 с.
35. Маслоу А. Самоактуализация. *Психология личности: тексты*: [пер. с англ.] под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. М. : МГУ, 1982.
36. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія /за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015. 430 с.
37. Ошуркевич Н. Генеза та сутнісний зміст професійного самовизначення особистості. Педагогічний процес: теорія і практика. 2018. Вип. 4. С. 43-49.
38. Петровский А. В. К проблеме самоопределения личности в группе. *Тезисы к XX Международному психологическому конгрессу*. М. 1972. С. 149-154.
39. Плеханова Н.П., Подымахина К.Т. Профессиональное самоопределение взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*. 2020. Т. 9. № 2А. С. 254-266.

40. Поселецька К.А. Теоретичні основи дослідження професійної реалізації студентської молоді. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: Зб. наук. праць. Випуск 39. Вінниця: ТОВ "Нілан ЛТД", 2013. с.217-222.

41. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений]. М. : Издательский центр «Академия», 2003. 480 с.

42. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М. : Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.

43. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М., 2008. 320 с.

44. Психологічний словник [за ред. Войтко В.І.]. К. : Радянська школа, 1982. 216 с.

45. Психологическая теория коллектива [под ред. А. . Петровского; послесл. Г. М. Андреевой]. М. : Педагогика, 1979. 239 с.

46. Психология. Словарь [под общ. ред А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского] 2-е изд., испр. и доп. М. : Политиздат, 1990. 494 с.

47. Разуваев, С.Г. Место профессионального самоопределения в структуре профессиональной социализации. Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского «Общественные науки», № 28, 2012.

48. Роджерс К. Становление человека. Взгляд на психотерапию. М.: "Прогресс", 1994 Терминологическая правка В.Данченко К.: PSYLIB, 2004.

49. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб., 2000. 594 с.

50. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологи. М. : Педагогика, 1973. 424 с.

51. Сафин В.Ф., Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения. *Психологический журнал*. 1984. №4. С. 65 - 74.

52. Сковорода Г. Повне зібрання творів. У 2 Т. – Т. 1. К.: Дніпро, 1973. 531 с.

53. Слободчиков В.Н., Исаев Е.И. Личность как реальность для других. *Психология личности. Хрестоматия*. Самара: Бахрах. М., 1999, С.489-508.
54. Франкл В. Человек в поисках смысла. [пер. с англ. и нем.] общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева. М. : Прогресс, 1990. 368 с.
55. Чебышева В.В. Психологические проблемы профориентации школьников. *Вопросы психологии*. 1971. № 1. С. 31-39.
56. Чистякова С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения. *Педагогика*. 2005. №1. С. 19-26.
57. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М. : Знание, 1981. 96 с.
58. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. С. 151-158. <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-2.28>
59. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дис. на соиск. науч. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.13. М. : Моск. пед. гос. ун-т. 2001. 42 с.
60. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды : [детская и педагогическая психология]. Москва : Педагогика, 1989. 560 с.
61. «Энциклопедический психологический словарь - справочник. 1000 понятий, определений, терминов». Коллектив авторов, С. Кандыбович, Андрей Король. Litres, 2022. 866 с.
62. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. [пер. с англ.] общ. ред. и предисл. Толстых А. В. М. : Издательская группа «Прогресс», 1996. 344 с.
63. Юнг К.Г. Избранные работы. СПб.: «Издательство РХГА», 2014. 288 с.
64. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс : Универс, 1994. 336 с.
65. Юнг К. Г. Психология бессознательного. М. : Канон, 1994. 253 с.
66. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
67. Brekhus, Wayne H. *Peacocks, Chameleons, Centaurs: Gay Suburbia and the Grammar of Social Identity* (Chicago: University of Chicago Press, 2003).

68. Brown, D. & Associates (Eds.) Career choice and development (4th ed). San. Francisco: JosseyBass, 2002. 560 p.
69. Collin, A., & Young, R. A. (Eds.). (2000). The future of career. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
70. Erikson, E. H. Identity and the life cycle. N.Y;L : Norton, 1982. 108 p.
71. Ginzberg, E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L. Occupational Choice: An Approach to a General Theory. Pp. ix, 271. New York: Columbia University Press, 1951.
72. Ginzberg, E. "Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement." Vocational Guidance Quarterly 20 (1972): 2-9.
73. Goldberg, Lewis R.. "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure." Psychological Assessment 4 (1992): 26-42.
74. Hillman, J. (1990). The essential James Hillman: a blue fire. In T. Moore (Ed.). London: Routledge.
75. Hillman, J. (1996). The soul's code: in search of character and calling. New York, NY: Grand Central.
76. Hirschhorn, L. (1988). The workplace within: psychodynamics of organizational life. Cambridge, MA: MIT Press.
77. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs. NJ. 1973. 320 p.
78. Jung, C.G. (1928/1966, CW7). The relations between the ego and the unconscious (R. F. C. Hull, Trans.). In H. Read, M. Fordham, & G. Adler (Eds.), Two essays on analytical psychology (2nd ed.). Princeton, NJ: Princeton University Press.
79. Jung, C.G. (1934/1954, CW17). The development of personality (R. F. C. Hull, Trans.). In H. Read, M. Fordham, & G. Adler (Eds.), The development of the personality: papers on child psychology, education and related subjects. Princeton, NJ: Princeton University Press.
80. Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., & Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. The counseling psychologist, 6(1), 71-81.

81. Lent, R.W. , Brown, S.D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi: 10.1037/0022-0167.33.3.265.
82. McCash, Phil (2018) Career development at depth: a critical evaluation of career development theory from the perspective of analytical psychology. PhD thesis, University of Essex. <http://repository.essex.ac.uk/21802/1/MCCASH%20PHD%2004%2018.pdf>
83. McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
84. Myers, Isabel Briggs., and Peter B Myers. *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Palo Alto, Calif.: Davies-Black Pub, 1995. Print.
85. Oxford Languages <https://languages.oup.com/google-dictionary-en>
86. Parsons, F. *Choosing a vocation*. London: Houghton Mifflin, 1909. 165 p. Url: <https://archive.org/stream/choosingvocation00parsuoft?ref=ol#page/n8/mode/2up>
87. Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
88. Peterson, G.W. , Sampson, J.P., Jr., and Reardon, R.C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
89. Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212-217.
90. Savickas, M.L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53–68). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511520853.004>
91. Stead, G. B., Subich, L. M. (2017). Career counselling practice. In Stead, G. B., Watson, M. B. (Eds.), *Career psychology in the South African context* (3rd ed., pp. 119-135). Pretoria, South Africa: Van Schaik.

92. Stein, M. (1992). Organisational life as spiritual practice. In M. Stein & J. Hollwitz (Eds.), *Psyche at work: workplace applications of Jungian analytical psychology*. Wilmette, IL: Chiron.
93. Super, D.E. 1953. "A Theory of Vocational Development." *American Psychologist* 8:185-190. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0056046>
94. Super, D.E. 1980. "A Life-span, Life-space Approach to Career Development." *Journal of Vocational Behavior* 16:282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
95. Walsh, W.B., Savickas, M.L., & Hartung, P.J. (Eds.). (2013). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203143209>
96. Waterman, A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review. *Devel. Psychol.* 1982. V. 18. N 3. P. 341-358.

ДОДАТКИ

Додаток А

«Обробка фрілістингу»

	Питання 1: Переліchte усі потреби, які задовольняє робота на даний момент у Вашому житті?		
Смислові категорії, перелічені у списку	Цитати з відповідей респондентів, що розкривають зміст категорій	Коди респондентів, цитати яких узято	Частота
Матеріальні	"Значна частина моїх матеріальних потреб" / "задовольняє матеріальні потреби" / "фінансові потреби" / "дохід" / "Жилье, питание, одежда, учеба"	Ж35/Ч35/Ж30/Ж39/Ж41/Ж53	6
Стабільність	"Я відчуваю стабільність ..., тому що маю регулярний заробіток" (у процесі зміни)	Ж35	1
Безпека	"Я відчуваю ... безпеку, тому що маю регулярний заробіток" (у процесі зміни)	Ж35	1
Незалежність	"Мені не потрібно ні в кого просити грошей, я ні від кого не залежу" (у процесі зміни) / "автономія"	Ж35/Ж39	2
Самореалізація	"моя робота є моєю самореалізацією" / "самореалізацію" / "реалізація" / "самореалізація" / "самореалізація"	Ч35/Ж43/Ж39/Ж41/Ж47	5
Саморозвиток	"я постійно розвиваюся на роботі"	Ч35	1
Щастя/задоволення	"моя робота робить мене щасливішим" / "задоволення від процесу і результату" / "задоволення" / "емоційні потреби" / "духовні потреби"	Ч35/Ж39/Ж41/Ж32/Ж59	5
Свобода	"можливість працювати з будь якої точки світу є свободою для мене"	Ч35	1
Цінності	"Реалізація моїх цінностей"	Ж30	1
Спілкування/приналежність до соціуму	"Повністю задовольняє потребу у спілкуванні з людьми, потребу у команді" / "соціальні потреби"	Ж30/Ж59	2
Місія/користь/сенси	"Допомога іншим" / "робити щось цінне"	Ж43/Ж30	2
Визнання	"Я отримую визнання"	Ж39	1
Респонденти: Ж35, Ч35, Ж30, Ж32, Ж39, Ж41, Ж43, Ж53, Ж59, Ж47			

	Питання 3: Назвіть усе, з чим у Вас асоціюється поняття "самореалізація".		
Смислові категорії, перелічені у списку	Цитати з відповідей респондентів, що розкривають зміст категорій	Коди респондентів, цитати яких узяті	Частота
Свобода		Ж35/Ж39	2
Розкриття потенціалу/потенція/вираз своїх талантів і схильностей зовні/реалізація моїх потенційних можливостей		Ж35/Ж32/Ж59	3
Здійснення смислу життя/ціль життя/розуміння себе і навколишнього світу		Ж35/Ж41/Ж47	3
Щастя/задоволеність потреб		Ж35/Ж35/Ж30/Ж39/Ж32	5
Творчість		Ж35	1
Спорт		Ж35	1
Мотивація/"хочу - роблю"		Ж35/Ж39	2
Аналізувати		Ж35	1
Вчити/постійний розвиток/навчання новому, ставання більш компетентним		Ж35/Ж43/Ж47	3
Робота/зайнятість/улюблена справа/робити те, до чого лежить душа		Ж30/Ж43/Ж53/Ж59	4
Радість/задоволення		Ж30/Ж43	2
Результат діяльності		Ж43	1
Сила/реалізація своїх сильних сторін		Ж39/Ж41	2
Успіх/високий якісний рівень життя		Ж41/Ж53	2
Соціальне визнання		Ж32	1
Покликання		Ж59	1
Мудрість		Ж47	1

Питання 4: Опишіть, як Ви уявляєте роботу/діяльність, яка б повністю задовольняла Вас.			
Смислові категорії, перелічені у списку	Цитати з відповідей респондентів, що розкривають зміст категорій	Коди респондентів, цитати яких узяті	Частота
Самореалізація	"Де я повністю зможу реалізувати свій потенціал..." / "я реалізую себе на роботі" / "самореалізація, розуміння себе і навколишнього світу"	Ж35/Ж39/Ж47	3
Потенціал	"Де я повністю зможу реалізувати свій потенціал..." / "Де можу реалізувати свій потенціал, розкривати свої навички"	Ж35/Ж59	2
Користь	"приносити користь людям і світу" / "Мені важливо, ...щоб мої учні досягали гарних результатів" / "навчаю інших" / "Внутрішнє відчуття своєї ефективності та користі від того, що я роблю" / "передавати свої знання та накопичений досвід, покращувати світ навколо, бути потрібною"	Ж35/Ж35/Ж41/Ж32/Ж59	5
Задоволення	"...отримуватиму задоволення", "щоб робота захоплювала мене"	Ж35/Ж43	2
Визнання/повага	"Де я ...отримуватиму ..визнання" / "Мені важливо, щоб мене шанували як тренера..." / "визнання серед колег" / "Повага клієнтів та колег до мене як до спеціаліста"	Ж35/Ж35/Ж39/Ж32	4
Фінансова забезпеченість	"Де я ...отримуватиму ... високу матеріальну нагороду" / "...з хорошим заробітком" / "висока зарплата" / "заробіток в євро" / "дохід вищий" / "Гідна фінансова винагорода за здійснену роботу" / "бути фінансово забезпеченою" / "повне матеріальне забезпечення"	Ж35/Ж35/Ж30/Ж39/Ж41/Ж32/Ж59/Ж47	8
Свобода/гнучкість/онлайн/вільний час	"...робота сама на себе, свобода і гнучкість..." / "Робота повністю онлайн, без живих контактів з клієнтами..." / "гнучкий графік" / "достатньо часу для власних потреб і бажань, і щоб я сама могла планувати робочий час" / "6 часів в день, суббота и воскресенье выходной"	Ж35/Ж35/Ж30/Ж43/Ж39/Ж53	6
Дружній колектив/робота з людьми	"Робота в невеликому дружньому колективі..." / "Робота с людьми"	Ж30/Ж53	2
Особистий кабінет	"кращий кабінет" / "Робота с людьми (консультації) в личном кабинете"	Ж39/Ж53	2
Саморозвиток	"Є місце для внутрішнього росту" / "Нескінчений горизонт вдосконалення та творчого розвитку в сфері праці" / "навчання новому, ставання більш компетентним і мудрим"	Ж43/Ж32/Ж47	3
Достатнє навантаження	"Більше клієнтів і проектів"	Ж47	1

	Питання 5: Для тих, хто змінив професію/діяльність або зараз у процесі зміни: назвіть усе, що у Вашому випадку посприяло таким життєвим змінам?		
Смислові категорії, перелічені у списку	Цитати з відповідей респондентів, що розкривають зміст категорій	Коди респондентів, цитати яких узято	Частота
Розлучення	"Після розлучення я почала пошук спочатку хоч якоїсь роботи, а потім цікавої для мене нової професії"	Ж35	1
Втрата сенсу/ переосмислення	"Моя робота почала здаватися мені безглуздою" / "Зараз на порозі зміни - переосмислення смислів життя та зміна внутрішнього стану самовідчуття"	Ж35/Ж43	2
Незадоволеність	"Я всім була незадоволена на роботі: від моїх буднів до зарплати", "Мені хотілося, щоб робота для мене була задоволенням...", "відчувала постійну незадоволеність від попередньої професії"	Ж35/Ж30	2
Пошук інтересу	"Мені дуже хотілося знайти щось цікаве для себе" / "було нецікаво на роботі" / "Цікавість до нових сфер самореалізації" / "Бажання робити щось нове, втрата інтересу до вдосконалення у попередній діяльності"	Ж35/Ж30/Ж39/Ж47	4
Підтримка близьких	"Мама та хлопець підтримали мене і допомагали, чим могли" / "Завдяки підтримці близьких я зміг пройти цей шлях"	Ж35/Ч35	2
Робота з дому	"Завдяки тому, що я працюю вдома, в мене лишаються сили і час на навчання"	Ж35	1
Стрес	"Мені хотілося, щоб робота для мене була задоволенням, а не стресом" / "У мене погіршилося здоров'я через велике навантаження і стреси"	Ж35/Ч35	2
Достатній фінансовий рівень	"Коли вийшла на досить високу зарплату, я змогла купувати курси тощо і вивчати те, що хочу" / "Я зміг оптимізувати своє матеріальне положення так, щоб не залежати від регулярної зарплати"	Ж35/Ч35	2
Проблеми зі здоров'ям	"У мене погіршилося здоров'я через велике навантаження і стреси"	Ч35	1
Смерть близьких	"Смерть мами і сина запустили екзистенційні зміни" / "смерть дитини"	Ж39/Ж59	2
Брак/бажання самореалізації	"Попередня діяльність не давала ... самореалізації" / "Бажання самореалізації"	Ж35/Ж41	2
Недостатній фінансовий рівень	"У старій професії я не могла достатньо заробляти"	Ж30	1
Внутрішній поклик	"Пошла "по зову серця" займається тем, о чем давно мечтала"	Ж53	1
Народження дитини	"Сукупність факторів: по-перше, народження дитини ще більше сприяло моєму власному дорослішанню та відчуттю відповідальності за свої дії. А по-друге, у зв'язку з тим, що я доглядала за дитиною, відбулося повне та тривале віддалення від попереднього ремесла. Переставши робити те, що я робила раніше, я зрозуміла, що насправді мені не хочеться цим займатися, бо повертатися до колишньої діяльності аж ніяк не хотілося"	Ж32	1

Питання 6: Для тих, хто змінив професію/діяльність або зараз у процесі зміни: переліchte всі аспекти, як саме змінилося Ваше життя і що Ви тепер відчуваєте?			
Смислові категорії, перелічені у списку	Цитати з відповідей респондентів, що розкривають зміст категорій	Коди респондентів, цитати яких узяті	Частота
Сенс/смысл	"Життя стало більш наповненим сенсом..." / "... Є розуміння, що займатись чимось іншим я більше не хочу і не можу. Тобто з'явилося переживання життєвого сенсу та специфічної впевненості у майбутньому, тобто я знаю, чим хочу та буду займатися упродовж тривалого майбутнього"	Ж35/Ж32	2
Інтерес	"Життя стало більш ... цікавим" / "відчуваю більше інтересу"	Ж35/Ж30	2
Мета/ціль	"Життя стало більш ...цілеспрямованим"	Ж35	1
Впевненість	"...відчуваю себе більш впевнено" / "Відчуваю, що вірно зробила, але це було непросто" / "чувствую себе более уверенно" / "...з'явилося переживання життєвого сенсу та специфічної впевненості у майбутньому, тобто я знаю, чим хочу та буду займатися упродовж тривалого майбутнього"	Ж35/Ж39/ Ж53/Ж32	4
Щастя/задоволення	"...відчуваю себе більш ... щасливо" / "я став щасливим" / "відчуваю тепер задоволення" / "отримую задоволення від роботи" / "Моральне задоволення" / "Задоволення, займаюсь улюбленою справою" / "есть радость" / "Відчуваю радість, задоволення" / "Я відчуваю ... і радість від процесу"	Ж35/Ж35/ Ж30/Ж39/ Ж43/Ж41/ Ж53/Ж59/ Ж47	9
Здоров'я	"Я став здоровою людиною психічно та фізично..."	Ч35	1
Вільний час	"...відпочиваю скільки треба, а не скільки можу, є вільний час для особистого життя"	Ч35	1
Кохання	"...зустрів кохану дівчину - цього б не сталося, якби я не обрав улюблену справу"	Ч35	1
Оптимізація матеріального положення	"...навчився поводитися з грошима"	Ч35	1
Свобода	"відчуваю більше свободи" / "відчуваю свободу" / "чувствую себе вільно" / "відчуваю свободу"	Ж30/Ж39/ Ж53/Ж47	4
Тривога, страх	"Я зараз у процесі змін, і мені важко, тривожно і боязко" / "Є певні побоювання стосовно матеріального забезпечення"	Ж43/Ж47	2
Самореалізація	"Збільшилися умови для реалізації більших можливостей та амбіцій" / "Я отримала професію, де можу реалізувати свій потенціал, розкривати свої навички"	Ж39/Ж59	2
Брак вільного часу	"Занятость пока больше, чем хочется"	Ж53	1
Гордість	"горжусь собой"	Ж53	1
Цінність/користь	"Відчуття, що я роблю щось дуже важливе, ціннісне" / "Я допомагаю іншим і мене це тішить" / "я можу передавати свої знання та накопичений досвід"	Ж32/Ж43/ Ж59	3

