

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ**

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

РЕКОМЕНДОВАНО до захисту
Протокол засідання кафедри
15.11.2024 № 4/3-П

Кошова Тетяна Михайлівна

Кваліфікаційна робота

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ В РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІСІ**

на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 053 Психологія
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
канд. психол. наук, доцент
Резнікова О.А.

Дніпро – 2024

Анотація

Магістерську роботу присвячено дослідженню психологічних умов професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці. За допомогою емпіричних досліджень виявлено, що на професійний вибір осіб раннього юнацького віку мають значний вплив такі особистісні чинники, як мотивація, цінності, рівень соціальних очікувань, спрямованість особистості; організація профорієнтаційної роботи дає змогу особі раннього юнацького віку зробити більш вдалий вибір професії, що буде сприяти особистісному та професійному розвитку в майбутньому.

Ключові слова: професійне самовизначення, мотивація, цінності, рівень соціальних очікувань, спрямованість особистості.

Annotation

The master's thesis is devoted to the study of the psychological conditions of professional self-determination of an individual in early adolescence. Empirical research has revealed that the professional choice of individuals in early adolescence is significantly influenced by such personal factors as motivation, values, level of social expectations, and orientation of the individual; the organization of career guidance work allows an individual in early adolescence to make a more successful choice of profession, which will contribute to personal and professional development in the future.

Keywords: professional self-determination, motivation, values, level of social expectations, personality orientation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. Теоретичне дослідження психологічних умов професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці	
1.1. Поняття професійного самовизначення в психологічній літературі.....	9
1.2. Психологічні особливості особистості у період юнацького віку.....	17
1.3. Особливості професійного самовизначення особистості у період юнацького віку.....	20
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. Результати емпіричного дослідження психологічних умов професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці	
2.1. Методи і процедура експериментального дослідження.....	26
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу психологічних умов осіб раннього юнацького віку на їхню професійну спрямованість.....	36
2.2.1 Аналіз впливу мотиваційних компонентів особистості старшокласника на ефективність професійного самовизначення.....	36
2.2.2 Аналіз впливу здібностей, інтересів, цінностей особистості на ефективність професійного самовизначення.....	39
2.2.3 Аналіз впливу рівня соціальних очікувань на ефективність професійного самовизначення старшокласників.....	45
Висновки до розділу 2.....	48
РОЗДІЛ 3. Шляхи оптимізації професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці	45
3.1 Засоби психологічної допомоги особистості у професійному самовизначенні.....	50
3.2. Корекційно-розвивальна тренінгова програма з формування професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку.....	55
Висновки до розділу 3.....	65
ВИСНОВКИ.....	67

СПИСОК ВИКОРИТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність проблеми. Шлях молоді людини в самостійне життя завжди починався вирішенням питання професійного самовизначення. Правильний вибір професії означає знайти своє місце в житті. Професійний вибір значно впливає не лише на матеріальний добробут, але й на психологічний стан, соціальне оточення та особистісний розвиток людини. Особи з високим рівнем освіти та професійної кваліфікації здатні ефективно вирішувати складні соціальні, економічні, політичні та науково-технічні проблеми, що є надзвичайно важливим для розвитку сучасного українського суспільства.

На жаль, сучасна молодь розпочинає самостійне життя в умовах значних змін і непередбачуваних подій. Вона стикається з соціальною невизначеністю та відсутністю чітких життєвих перспектив. Нестабільність у суспільстві та відчуття хаосу, викликані війною, створюють складні обставини для особистісного самоствердження. Військові події руйнують звичний ритм життя, позбавляють молодь відчуття безпеки й стабільності, породжуючи страх, тривогу і невпевненість у майбутньому. Це змушує підлітків швидше дорослішати та приймати важливі рішення в екстремальних ситуаціях. У таких умовах для обрання правильного професійного шляху важливо враховувати чинники, що впливають на вибір професії, допомагати молодим людям орієнтуватися у світі професій та розвивати необхідні особистісні якості для досягнення поставлених цілей.

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення особистості раннього юнацького віку.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення особливостей професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці.

Гіпотеза дослідження: на професійне самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці впливають особистісні чинники, серед яких можна

виокремити мотиваційні фактори, ціннісні орієнтації, рівень соціальних очікувань та загальна спрямованість особистості; важливою умовою успішного професійного самовизначення є організація профорієнтаційної роботи.

Виходячи з гіпотези і мети дослідження, ми визначили такі завдання:

- 1) провести аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми професійного самовизначення особистості;
- 2) визначити основні психологічні умови професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку;
- 3) дослідити особистісні властивості осіб раннього юнацького віку: особливості мотиваційних компонентів професійного вибору, цінностей особистості, рівня соціальних очікувань, спрямованості особистості;
- 4) визначити зв'язок рівня професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку з особливостями особистості (мотивація, цінності, спрямованість);
- 5) розробити корекційно-розвивальну тренінгову програму підвищення ефективності професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку.
- 6) визначити яку роль в професійному самовизначенні осіб раннього юнацького віку відіграє організація профорієнтаційної роботи.

Методи та методики дослідження. У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація концептуальних положень з досліджуваної проблеми); емпіричні (диференційно-діагностичний опитувальник інтересів (ДДО) Є. Клімова, опитувальник мотиваційних факторів вибору професії Ф.Б. Філімонова, методика діагностики типології особистості та привабливого професійного середовища Голланда, опитувальник діагностики рівня соціальних очікувань (PCO) І. С. Попович.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні брали участь учні випускних класів Іванівського ліцею Петриківської селищної ради Дніпропетровської області. Всього у дослідженні брали участь 70 учнів ліцею.

Матеріал дослідження і його обсяг, використаний для досягнення поставленої в роботі мети. Дослідження включало в себе три основні етапи, які були окреслені теоретичними та практичними завданням

На першому етапі було проведено теоретичний аналіз наукової літератури з питання визначення психологічних умов професійного самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці; окреслено мету, гіпотезу та завдання дослідження; визначено час та прядок проведення емпіричного дослідження; обґрунтовано вибірку та методику дослідження.

На другому етапі були послідовно проведені задані емпіричні процедури. Емпірично вивчалися показники впливу психологічних умов на здійснення професійного вибору особами раннього юнацького віку.

На третьому етапі була розроблена корекційна програма спрямована на стимулювання професійного та особистісного самовизначення.

Наукова новизна дослідження полягає в комплексному підході до вивчення впливу психологічних умов на здійснення професійного вибору особами раннього юнацького віку. В рамках єдиного дослідження застосовані психодіагностичні методики, які дають можливість зробити детальний аналіз впливу мотивації, ціннісних орієнтацій, спрямованості особистості, рівня соціальних очікувань на професійний вибір старшокласників. Важлива роль відводилася дослідженню значення впливу рівня соціальних очікувань на досягнення поставленої мети.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових знань щодо впливу психологічних умов особистості на її професійний вибір. Це дослідження створює наукове підґрунтя для подальших емпіричних досліджень в галузі профорієнтаційної діяльності та відкриває нові перспективи для розуміння психологічних процесів, які впливають на професійний вибір молоді.

Практичне значення. Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування його результатів для розробки та впровадження корекційних програм, спрямованих на підвищення ефективності процесу формування професійного самовизначення. Створена на основі отриманих даних, корекційна програма може бути використана практичними психологами для

роботи з старшокласниками закладів середньої освіти при проведенні профорієнтаційної роботи.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення дослідження відображено в матеріалах ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених з міжнародною участю «Мовна комунікація і сучасні технології у форматі різнорівневих систем», присвяченої 75-річчю Горлівського інститута іноземних мов, яка відбулася 25 листопада 2024 року; VII Міжнародної студентської наукової конференції «Глобалізація наукових знань: міжнародна співпраця та інтеграція галузей наук» м. Суми, Україна, яка відбулася 29 листопада 2024 року.

Структура й обсяг магістерської роботи. Робота складається із вступу, теоретичного та двох практичних розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи складає 89 сторінок, з них основний текст – 69 сторінок. Список використаних джерел нараховує 77 найменувань. Робота містить 8 таблиць, 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

1.1. Поняття професійного самовизначення в психологічній літературі

Професійне самовизначення – це довготривалий динамічний процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професійної діяльності, виходячи з її індивідуально-психологічних можливостей і потреб ринку праці, становлення людини в професійній діяльності [46; 45].

Процес професійного самовизначення зазвичай поділяють на кілька етапів: підготовка до вибору професії, сам вибір професійного напрямку, здобуття відповідної освіти чи навчання, а також набуття професійної майстерності. Ці етапи не мають чітких меж у часі, оскільки їх тривалість і послідовність залежать від специфіки обраної професії, індивідуально-психологічних та особистісних характеристик людини (здібностей, інтересів, мотивації тощо), а також зовнішніх факторів, таких як сприятливі або несприятливі обставини, зокрема соціально-психологічного характеру [47].

Професійне самовизначення – це складний і динамічний процес, пов'язаний з орієнтацією особистості у сфері праці, розвитком і реалізацією її духовного та фізичного потенціалу [47]. Він включає формування реалістичних професійних планів, адекватного уявлення про себе як майбутнього фахівця, а також розвиток професійних намірів. Процес вибору професії відображає рівень особистих амбіцій, що базуються на усвідомленні власних здібностей і можливостей. Водночас цей вибір потребує активності з боку особистості, високого рівня психічної саморегуляції, а також добре розвинених навичок самоконтролю та оцінки [47].

У процесі професійного самовизначення ключову роль відіграють такі фактори:

- 1) уміння реалістично аналізувати власні риси та здібності, що є основою для прийняття професійного вибору;
- 2) здатність вивчати сферу професій, орієнтуючись на важливі аспекти та формуючи правильне уявлення про неї;
- 3) навичка виділяти найпріоритетніші для себе чинники під час вибору професії, тобто створювати особисту ієрархію цінностей і максимально об'єктивно оцінювати обставини [51].

У галузях психології особистості, вікової, педагогічної та соціальної психології питання психологічних умов професійного самовизначення займає важливе місце і широко досліджується. Наприклад, В.І. Журавльов, М.Р. Гінзбург, Є.І. Головаха та А.А. Кронік аналізують це явище через призму життєвих перспектив особистості та процесу планування майбутнього. Їхні дослідження наголошують на тому, що професійне самовизначення нерозривно пов'язане зі здатністю до довгострокового прогнозування та формування чітких життєвих орієнтирів.[1]

Т.М. Афанасьєва і Д.І. Фельдштейн акцентують увагу на тому, що професійне самовизначення є складовою соціального самовизначення, оскільки вибір професії відображає не лише особисті прагнення, а й соціальні очікування, рольові моделі та культурні цінності. Це підтверджує важливість врахування суспільних норм і впливу найближчого оточення на процес вибору професійного шляху [6].

У свою чергу, К.А. Абульханова-Славська, П.А. Шавір, Є.О. Клімов, М.С. Пряжніков і М.Х. Тітма розглядають це питання у контексті особистісного розвитку, сприйняття світу через особистісні смисли та свідомі установки [2]. Зокрема, Є.О. Клімов підкреслював значення так званої "професійної спрямованості", тобто глибокого інтересу до певної галузі діяльності, яка впливає на мотивацію людини та її подальший професійний успіх [9]. Додатково дослідження показують, що професійне самовизначення проходить кілька етапів: від раннього інтересу до різних професій у дитинстві до свідомого вибору спеціальності у підлітковому та юнацькому віці. Наприклад, М.С. Пряжніков

виділяє такі стадії, як формування ціннісних орієнтирів, визначення життєвих цілей та інтеграція отриманих знань у професійну діяльність [12].

Важливим також є вплив сучасних соціокультурних умов, таких як глобалізація, розвиток цифрових технологій і зміни на ринку праці. Ці фактори вимагають від особистості гнучкості, здатності до самонавчання та адаптації, що є ключовими аспектами успішного професійного самовизначення [17].

Теоретичні аспекти самовизначення були детально розглянуті в роботах таких відомих психологів, як Б. Анан'єв, Л. Божович, С. Рубінштейн, Є. Клімов, М. Пряжников та інших. Їхні дослідження дозволяють глибше зрозуміти сутність цього процесу, а також виділити важливі принципи управління професійним самовизначенням [20]. Голомшток, Є. Клімов, М. Пряжников, С. Чистякова та П. Шавір підкреслюють, що ефективно професійне самовизначення потребує не лише усвідомлення своїх інтересів та здібностей, а й здатності адаптуватися до змінюваних умов ринку праці і соціальних вимог [1; 3; 20]

У сучасній психології теорія професійного самовизначення розроблена досить глибоко, що дозволяє систематизувати процеси, які відбуваються під час вибору професії. Зокрема, дослідники визначають різні типи професійного самовизначення. Так, М. Пряжников пропонує класифікацію, яка включає кілька типів орієнтацій на вибір професії, від інтуїтивного до раціонально обґрунтованого вибору. Є. Клімов розробив моделі та рівні професійного самовизначення, які дозволяють оцінити, на яких етапах розвитку особистості можна очікувати більш глибоке усвідомлення вибору та коригування професійного шляху. На ранніх етапах молодь може орієнтуватися на професії, які їй цікаві, тоді як у старшому віці важливішим стає усвідомлений підхід і реалістична оцінка своїх можливостей[9].

Дослідження також виявляють різноманітні компоненти процесу професійного самовизначення. П. Шавір, зокрема, виділяє такі важливі складові, як мотивація, знання про професії, а також вплив соціального оточення [13]. Механізми професійного самовизначення, за словами Н. Самоукіної та С. Неверковича, включають когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти, які

взаємодіють між собою, впливаючи на здатність особистості зробити правильний вибір [13].

Таким чином, теорія професійного самовизначення на сьогодні є багатогранною і інтегрує різні підходи та аспекти, що дозволяє краще зрозуміти цей процес та розробити ефективні стратегії підтримки людей на шляху вибору професії.

Наукові праці зарубіжних дослідників мають важливе теоретичне і практичне значення для розуміння проблеми професійного самовизначення. Зокрема, ці роботи охоплюють різні аспекти, пов'язані з умовами вибору професії та впливом соціокультурних факторів на цей процес.

Наприклад, А. Адлер та Е. Берн досліджували, як ранні життєві досвіди та внутрішні психологічні установки можуть впливати на вибір професії, підкреслюючи важливість саморозуміння і самоприйняття у цьому процесі [15]. Л. Бонцорі, Е. Гінзберг, Ф. Парсонс та Д. Сьюпер акцентували увагу на створенні умов для обґрунтованого вибору професії, зокрема через вивчення особистісних схильностей і здібностей, а також взаємодії з соціальним середовищем [17]. Теорія Е. Гінзберга про професійний розвиток підкреслює етапи вибору професії в залежності від вікового розвитку особистості, які можуть змінюватися протягом життя [20].

Вплив ціннісних орієнтацій на процес професійного самовизначення досліджували такі вчені, як Д. Берлінгер, Р. Белл, Б. Бол, Д. Брупер та К. Вальтер. Вони звертали увагу на те, як соціальні, культурні та економічні фактори формують професійні пріоритети, а також як зміни в суспільстві можуть впливати на індивідуальні вибори [20]. Р. Інглегарт досліджував вплив культурних змін на ціннісні орієнтації і їх вплив на професійний вибір, вказуючи на роль глобалізації та технологічних інновацій у цих процесах [20].

Щодо організації навчання та підготовки молоді до професійного самовизначення, дослідники, такі як Д. Адаме, Р. Брунер, А. Дж. Воттс, Дж. Кіллен, та інші, розробляли методи, які допомагають студентам краще оцінювати свої здібності та інтереси [24]. Р. Сліппері та Х. Фукс зосередилися на створенні умов

для розвитку критичного мислення у студентів і наданні їм інструментів для прийняття усвідомлених професійних рішень [24]. В. Цифройнд запропонував використання інтерактивних методів навчання, які допомагають молодим людям формувати чітке уявлення про свої майбутні професії [24].

Загалом, роботи цих дослідників підкреслюють важливість комплексного підходу до професійного самовизначення, враховуючи індивідуальні, соціальні та культурні чинники, а також роль освіти в підготовці молоді до вибору професійного шляху.

Сучасні українські науковці активно займаються дослідженням проблеми професійного самовизначення, оскільки вона має важливе значення як для розвитку особистості, так і для адаптації до змінних соціально-економічних умов. Професійне самовизначення в Україні вивчається з різних аспектів: психологічного, педагогічного, соціологічного, економічного, а також у контексті соціальних та освітніх трансформацій, що впливають на вибір професії молоддю [28].

Психологічний аспект професійного самовизначення. Одним із основних напрямів досліджень є психологія професійного самовизначення, яка охоплює вивчення внутрішніх механізмів вибору професії, зокрема інтересів, мотивації, здібностей та цінностей особистості. Українські психологи, зокрема Мирослав Попович, підкреслюють важливість самопізнання та розвитку внутрішнього потенціалу як основи для усвідомленого вибору кар'єри. Попович акцентував увагу на важливості соціокультурних умов і змісту самовизначення, вважаючи, що професійне самовизначення тісно пов'язане з духовним і культурним розвитком особистості [28].

Також багато уваги цьому аспекту приділяє Юрій Руденко, який досліджує роль психології праці в контексті професійного вибору та адаптації до змінних умов ринку праці [51].

Соціальні та економічні чинники. Григорій Паламар і Ірина Журавель вивчають соціальні та економічні чинники, які впливають на професійне самовизначення. Вони звертають увагу на роль соціально-економічної ситуації в

країні, зокрема на процеси, пов'язані з ринком праці, економічними кризами та реформами. В Україні, де спостерігається перехід від планової до ринкової економіки, професійне самовизначення молоді стало більш динамічним і багатогранним. Молоді люди повинні враховувати не лише власні інтереси і здібності, але й глобальні зміни в економіці та в державній політиці [18]. У періоди економічної кризи або нестабільності на ринку праці, більшість молоді змушена переглядати свої кар'єрні плани і шукати альтернативи в нових сферах, таких як ІТ-технології чи онлайн-бізнеси. Ці зміни на ринку праці потребують гнучкості в підходах до професійного самовизначення [28].

Освітній контекст і профорієнтація. Людмила Науменко і Ірина Журавель також досліджують значення освіти у процесі професійного самовизначення. Вони підкреслюють, що система освіти повинна забезпечити не лише базові знання, але й навички саморозвитку, адаптації до змін, а також професійної орієнтації. Одним із ключових аспектів є проведення профорієнтаційних заходів для молоді, що дозволяють зорієнтуватися в широкому спектрі професій і зробити вибір, який відповідає їхнім інтересам та здібностям [18]. Важливу роль у цьому відіграють шкільні та університетські кар'єрні центри, що допомагають студентам виявляти свої сильні сторони, створювати реалістичні плани на майбутнє та адаптуватися до реалій ринку праці.

Вплив технологій на професійне самовизначення. Сучасні технології стали ще одним важливим аспектом, що визначає вибір професії серед молоді. Сергій Лавриненко та інші дослідники звертають увагу на зростаючу роль ІТ-сфери, стартапів і нових технологій у професійному самовизначенні молоді. Вони зазначають, що професії, пов'язані з цифровими технологіями, стають все більш популярними серед молоді, а саморозвиток у цих сферах вимагає постійного вдосконалення навичок і знань [22]. Такі професії, як програмування, кібербезпека, дизайн, управління даними, розробка програмного забезпечення стали більш привабливими для молодих людей, оскільки вони пропонують не тільки високу оплату праці, але й можливості для кар'єрного росту та гнучких робочих умов (віддалена робота, фриланс) [28].

Зміни в умовах глобалізації. Вікторія Пономаренко та інші науковці зазначають, що в умовах глобалізації вибір професії стає все більш впливовим на рівні не тільки національних, а й міжнародних стандартів. Це означає, що молодь має можливість працювати не лише в межах своєї країни, а й за кордоном, що відкриває нові можливості для кар'єрного росту, але і ставить перед нею нові виклики, зокрема у питаннях культурної адаптації та професійної мобільності [37].

Професійне самовизначення під час війни стало важливим об'єктом досліджень, оскільки конфлікт радикально змінив соціально-економічні умови, що спричинило зміни в процесах самовизначення особистості, особливо серед молоді та внутрішньо переміщених осіб. Війна не тільки порушила стабільність на ринку праці, а й внесла корективи в кар'єрні орієнтації людей, змусивши їх переосмислити свої життєві пріоритети та адаптуватися до нових умов [5; 37].

Ось кілька ключових аспектів, які висвітлюються у дослідженнях професійного самовизначення під час війни:

1. Адаптація внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Війна спричинила масову міграцію в межах країни, що призвело до необхідності адаптації ВПО до нових соціально-економічних умов. Це стосувалося не лише фізичного переселення, а й пошуку нових робочих місць, професійних орієнтирів. Науковці активно досліджують, як допомогти цим людям реалізувати свій потенціал у нових місцях проживання, створюючи програми професійної орієнтації та надаючи консультації щодо кар'єрного розвитку [17].

2. Психологічні аспекти професійного самовизначення. Війна стала великим стресовим фактором, який впливає на психологічний стан людей, змушуючи їх переосмислювати свої життєві цілі та кар'єрні прагнення. Стрес, втрати, пережиті травми, а також відсутність стабільності на ринку праці змушують людей перебудовувати свої професійні амбіції, часто змінюючи сферу діяльності або вибираючи нові професії. Це питання активно досліджується в контексті психологічної підтримки та корекції кар'єрних орієнтацій [17].

3. Зміни на ринку праці та нові можливості. Війна змусила змінити структуру економіки, де з'явилися нові потреби у спеціалістах, зокрема в гуманітарних,

медичних, технічних і технологічних професіях. Науковці звертають увагу на необхідність адаптації професійної підготовки до умов постійних змін. Це включає перехід на нові форми навчання (дистанційне, онлайн-освіта), розвиток навичок, які відповідають потребам часу, і підтримку професійного розвитку в умовах криз [17].

4. Професійна орієнтація молоді в умовах війни. Молодь, яка перебуває під впливом війни, змушена адаптувати свої плани щодо майбутньої професії в умовах невизначеності. Зміни у суспільстві й на ринку праці визначають нові орієнтири та вимоги до майбутніх професіоналів. Це досліджується через аналіз того, як війна змінює професійні орієнтації молоді, а також через вивчення того, як навчальні заклади та програми кар'єрного консультування можуть допомогти молодим людям адаптуватися до цих змін [17].

5. Кар'єрне консультування та підтримка в кризових умовах. У період війни стає особливо важливим надання кар'єрних консультацій, які допомагають людям адаптуватися до нових умов, розуміти свої професійні можливості, освоювати нові професії, змінювати кар'єрні орієнтири. Особливу увагу звертають на методи та інструменти, що можуть бути використані для професійної підтримки через онлайн-платформи, менторські програми та спеціалізовані курси [17].

6. Дослідження нового економічного ландшафту. Війна змінила багато аспектів економічного життя країни, включаючи структуру підприємств, обсяги виробництва та сфери діяльності. Це також вплинуло на запити ринку праці та на потребу в нових професійних навичках. Окремі дослідження зосереджені на тому, як адаптувати профорієнтаційні програми та змінити підходи до професійного навчання в умовах криз [17].

Дослідження професійного самовизначення під час війни стали особливо важливими для розуміння, як люди адаптуються до нових умов і шукають нові можливості для самореалізації. Війна внесла значні зміни в професійні орієнтації та кар'єрний розвиток, і сучасні дослідження активно вивчають, як можна допомогти людям у цей складний період через професійну підтримку, навчання та

розвиток навичок. Це важлива тема для науковців, які розробляють нові методи підтримки і консультування в умовах війни та невизначеності [17].

1.2. Психологічні особливості особистості у період юнацького віку

Юність – завершальний етап становлення особистості. За віковою періодизацією молодість має 2 важливі етапи: ранню юність (14-17 років) і старшу юність (18-25 років). Рання юність (старший шкільний вік) охоплює вікові межі 14-17 років. За системою вікової періодизації, запропонованою на VII Всесоюзній конференції з проблем вікової морфології, фізіології та біохімії, підлітковий вік визначається як 13-16 років для хлопчиків та 12-15 років для дівчат, а юнацький вік – як 17-21 рік для юнаків та 16-20 років для дівчат [10].

Д. Ельконін досліджуючи вікову періодизацію визначав період від 11 до 17 років як підлітковий розподіляючи його на дві фази. Для осіб віком від 11 до 15 років (середній шкільний вік) він визначав важливість спілкування в системі суспільно корисної діяльності, що включає різні колективні форми, такі як суспільно-організаційна, спортивна, художня, трудова та інші. У період від 15 до 17 років (старший шкільний вік) основною діяльністю стає навчальнопрофесійна діяльність, яка допомагає старшокласникам формувати свої пізнавальні та професійні інтереси, розвивати елементи дослідницьких навичок, здатність планувати своє життя, встановлювати моральні ідеали, розвивати самосвідомість та інші аспекти [11].

У період ранньої юності основним досягненням є відкриття власного «Я», розвиток рефлексії та усвідомлення індивідуальності. Молоді люди починають розуміти свої властивості, формують життєві плани та настанови на свідому побудову майбутнього. Водночас значну роль у свідомості підлітків відіграє усвідомлення якостей інших людей, а також своїх власних, що впливають на взаємостосунки. Психічний розвиток старшокласників супроводжується суттєвими змінами: розвиваються їхнє мислення, пам'ять, увага, інтереси, вольові прагнення, емоції. Вони починають мислити більш системно та критично, вимагаючи аргументів і обґрунтувань для тверджень, які чують від оточуючих [10]. Цей вік

також характеризується бажанням вступати в дискусії та використовувати оригінальні форми самовираження. Пам'ять старшокласників покращується, змінюється і спосіб запам'ятовування. Зміна соціального статусу, нові соціальні контакти і початок нових видів діяльності є важливими факторами, що впливають на цей етап розвитку. Згідно з Л. Божович, ці обставини викликають виникнення нової «духовної потреби» — потреби в особистісному самовизначенні [19].

Психологічним ядром соціальної ситуації розвитку в ранній юності є вибір професії, який призводить до формування внутрішньої позиції особистості, орієнтованої на майбутнє, як зазначає О. Гуменюк [19]. На цьому етапі важливу роль відіграє самосвідомість, адже з розвитком нових інтелектуальних можливостей у молодій людині значно розширюються горизонти самосприйняття. Самосвідомість виступає як механізм, через який індивід пізнає себе та формує своє ставлення до себе [19].

П. Чамата виокремлює три основні компоненти самосвідомості: перший – когнітивний, що включає систему уявлень та знань індивіда про себе, зокрема самопізнання, самоаналіз, образ себе та самооцінку; другий – емоційно-оцінний, який відображає емоційне ставлення особистості до своїх уявлень про себе, зокрема почуття гордості, скромності та власної гідності; і третій – поведінковий (регулятивний), що охоплює усвідомлену регуляцію власних дій та ставлення до себе й оточуючих, включаючи самоконтроль і самовладання [34].

У своїх роботах Х. Костюк підкреслює, що важливим аспектом психологічного розвитку особистості в ранній юності є інтенсивне інтелектуальне дозрівання, яке суттєво впливає на процес професійного самовизначення та є основою для збагачення індивідуального досвіду [34]. Е. Еріксон, у свою чергу, досліджував взаємозв'язок між біологічним дозріванням і соціальними ролями, а також очікуваннями, що виникають у молодій людині. Він зазначав, що психосоціальна ідентифікація відбувається тоді, коли молода людина інтегрує всі свої знання про себе в єдину цілісну картину, осмислює їх, пов'язує з минулим і проектує в майбутнє [34].

У деяких юнаків і дівчат формування ідентичності відбувається з труднощами, воно досягається після тривалого періоду вагань і невизначених ціннісних виборів. На думку Е. Еріксона, формування ідентичності є головним завданням і основною проблемою молоді. Це пов'язано з характерною для молодості кризою ідентичності – особливим моментом розвитку, коли динамічно зростає вразливість і розвивається потенціал особистості, що виявляється в здатності самостійно приймати рішення та нести за них відповідальність [34].

У стосунках зі старшокласниками часто спостерігається прагнення звільнитися від контролю та опіки з боку батьків і вчителів, а також від встановлених ними норм і правил. У цьому процесі можна виокремити кілька аспектів: прагнення до автономії в поведінці (потреба самостійно вирішувати особисті проблеми), емоційну автономію (потреба мати власні, самостійно обрані переваги) та нормативну автономію (потреба визначати власні норми та цінності) [34].

Психічний розвиток у ранньому юнацькому віці створює необхідну основу для свідомого і обґрунтованого вибору життєвого шляху, який відповідає індивідуальним особливостям і можливостям особистості. Перевірка правильності вибору, а в окремих випадках і його коригування, триває й у другій половині юності [10].

Основною діяльністю старшокласників є навчально-професійна діяльність, яка займає важливе місце в їхньому житті.

Згідно з І. Дубровіним, в період ранньої юності важливим новоутворенням є готовність молоді людини до самовизначення, головним аспектом якого є вибір професії. Це стає центральним моментом особистісного розвитку старшокласників [34].

Отже, рання юність є важливим етапом соціалізації, який нерозривно пов'язаний з психологічними характеристиками молоді. Вибір майбутньої професії стає психологічною основою соціальної ситуації розвитку цього віку, оскільки він сприяє формуванню внутрішньої позиції особистості. Це також визначає процес становлення молоді людини в різних аспектах – особистісному, моральному,

екзистенційному та професійному. Тому основним новоутворенням в цей період є формування ідентичності особистості.

1.3. Психологічні умови професійного самовизначення особистості у період юнацького віку

Психологічні умови професійного самовизначення — це внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на процес вибору професії і формування кар'єрних цілей. Вони включають в себе різні аспекти психічного, емоційного і соціального характеру, які допомагають людині зрозуміти свої професійні інтереси, здібності та цінності [37; 43].

Професійне самовизначення особистості залежить від кількох важливих психологічних умов. Перше – це самосвідомість, яка включає розуміння власних сильних і слабких сторін, інтересів, цінностей та особистих переваг. Це дозволяє людині робити усвідомлений вибір щодо професії. Далі, мотивація є потужним чинником, що включає внутрішні та зовнішні спонукання до вибору певної професії, пов'язані з бажанням досягти особистих цілей, отримати соціальне визнання чи забезпечити себе матеріально. Важливою умовою є також самооцінка, яка визначає, як людина оцінює свої здібності та навички; висока самооцінка сприяє впевненості в своїх силах і правильності вибору професії, що відповідає особистим амбіціям [42].

Не менш важливими є рольові очікування, коли очікування з боку суспільства, родини чи близького оточення можуть впливати на професійний вибір, створюючи тиск чи підтримку. Емоційний стан також грає роль у процесі самовизначення, адже стрес, тривога або, навпаки, впевненість і задоволення, можуть впливати на ухвалення рішення. Наявність інформації про різні професії та особистий досвід також відіграють важливу роль у виборі, дозволяючи краще зрозуміти, що підходить саме цій людині. Нарешті, соціальні впливи, зокрема підтримка або протидія з боку родини, друзів, наставників та колег, можуть значно вплинути на прийняття професійного рішення [42].

Усі ці умови разом створюють психологічне підґрунтя, в якому людина приймає рішення щодо професії та будує кар'єру. Психологічний підхід до професійного самовизначення сприяє глибшому розумінню власних здібностей та професійних цінностей, що є важливим для досягнення успіху й задоволення в обраній галузі діяльності.

Протягом багатьох років досліджень було розроблено кілька класифікацій чинників, що впливають на професійне самовизначення особистості. Термін «чинник» визначається як умова, причина чи рушійна сила процесу, яка визначає його характер або ключову рису. Одну з таких класифікацій запропонував Є. О. Климов, який виділяє вісім основних чинників, що впливають на вибір професії: позиція батьків і старших членів родини; позиція друзів; позиція шкільних педагогів; особисті професійні плани; здібності людини; рівень прагнень до суспільного визнання; рівень обізнаності про професії та схильності особистості [19].

Е. Гінзбург, у свою чергу, також визначає низку чинників, які впливають на вибір професії. Серед основних можна виділити вплив батьків, який реалізується через різноманітні форми впливу; вплив друзів; роль вчителів у старших класах; соціальні стереотипи щодо розподілу професій за статтю; рівень інтелекту та здібностей людини; соціально-економічний попит на професію, а також можливості навчання й працевлаштування в цій сфері, її матеріальна та соціальна значущість; шкільні успіхи та соціальний статус. Останній чинник, зокрема, демонструє, що представники малозабезпечених соціальних груп або національних меншин мають менше свободи у виборі професії порівняно з більш забезпеченими групами [19].

Вибір професії залежить від багатьох чинників, які можна класифікувати на зовнішні і внутрішні. Зовнішні фактори включають соціально-економічні умови, попит на робочу силу, наявність навчальних закладів, а також вплив сім'ї, друзів і медіа. Внутрішні чинники пов'язані з індивідуальними поглядами, установками на працю, здібностями, інтересами та рівнем свідомості.

М. М. Захаров виділяє три групи визначальних чинників: загальні (суспільно-економічні умови), регіональні (особливості розвитку конкретного регіону) та індивідуальні (психологічні та фізіологічні характеристики людини) [1].

Л. Д. Столяренко підкреслює важливість суб'єктивних (характер, здібності) та об'єктивних (освіта, стан здоров'я) чинників, а також соціальних характеристик, таких як соціальне оточення та сімейний статус [1].

Вибір професії в ранньому юнацькому віці є складним і багатоаспектним процесом, який залежить від численних психологічних умов. У цьому віці особистість перебуває на етапі інтенсивного розвитку, що охоплює формування самосвідомості, професійних інтересів, самооцінки та мотивації, що визначають вибір професії та подальший життєвий шлях. Розуміння власних сильних і слабких сторін є основою для усвідомленого вибору професії. Важливо, щоб підлітки розуміли свої інтереси, здібності та цінності, оскільки це дозволяє їм віднайти таку професію, яка найбільше відповідатиме їхнім внутрішнім потребам і амбіціям. Самосвідомість дає можливість зрозуміти, що саме може принести задоволення в професійній діяльності, а що – навпаки, викликатиме розчарування. Мотиваційні фактори є суттєвими в процесі професійного самовизначення. Вони можуть бути як внутрішніми, так і зовнішніми. Внутрішні мотиви включають бажання реалізувати особисті інтереси, досягти високих результатів, забезпечити себе фінансово або отримати соціальне визнання. Зовнішні мотиваційні чинники можуть бути пов'язані з очікуваннями родини, суспільства чи групи однолітків. У ранньому юнацькому віці ці мотиваційні фактори часто переплітаються, і підлітки можуть перебувати під впливом як особистих прагнень, так і зовнішніх факторів [1].

У цей період розвитку підлітки починають більш чітко усвідомлювати свої сильні й слабкі сторони, що безпосередньо впливає на їхню здатність приймати рішення щодо майбутньої професії. Висока самооцінка сприяє впевненості в своїх силах та можливостях, що, в свою чергу, допомагає вибирати професії, які відповідають амбіціям і бажанням. Низька самооцінка може знижувати рівень

самовпевненості, що ускладнює прийняття рішень і здатність ставити високі цілі [42].

Вибір професії в значній мірі залежить від соціальних та культурних стереотипів, які існують у суспільстві. Сім'я, однолітки, медіа можуть накладати певні обмеження або, навпаки, заохочувати вибір професії. Це може проявлятися як у вигляді підтримки з боку близьких, так і у вигляді соціального тиску. Наприклад, очікування від батьків, що дитина продовжить їхню професійну справу, може стати фактором, який сильно впливає на вибір професії [38; 39].

Психологічний стан підлітка може значною мірою впливати на процес вибору професії. Стрес, тривога або невпевненість можуть призводити до того, що підліток буде ухилятися від складних рішень або вибирати професію, яка здається менш вимогливою чи більш стабільною. З іншого боку, позитивний емоційний стан і відчуття внутрішньої гармонії можуть сприяти прийняттю свідомих і зважених рішень щодо професійної орієнтації [42].

Важливим фактором у виборі професії є доступ до достовірної інформації про різні професії. Досвід, отриманий через участь у волонтерських проектах, стажуваннях або позашкільних активностях, також сприяє формуванню більш точного уявлення про різні професії і може допомогти підліткам у прийнятті рішення [19].

Вибір професії також може бути обумовлений соціальним оточенням, родиною та друзями. Підтримка з боку близьких, заохочення до розвитку певних здібностей або, навпаки, критика може мати значний вплив на формування професійних пріоритетів. У цьому віці підлітки часто знаходяться під впливом думок своїх ровесників, і тому важливо, щоб соціальне оточення допомагало формувати здорове ставлення до вибору професії [38].

Загалом, професійне самовизначення в ранньому юнацькому віці є результатом комплексної взаємодії психологічних, соціальних та особистісних чинників. Цей процес потребує часу і уваги до власних бажань і можливостей, адже правильний вибір професії є основою для подальшої самореалізації та розвитку особистості.

Висновки до розділу 1

Теоретичні дослідження підтверджують, що процес професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці є складним і багатоаспектним. Психологічні умови, які впливають на вибір професії, включають як внутрішні чинники (самосвідомість, мотивація, самооцінка, емоційний стан), так і зовнішні (соціальні впливи, рольові очікування, інформованість). У цьому віці важливо, щоб молодь мала можливість самостійно розвивати свої професійні інтереси, усвідомлюючи свої здібності та бажання, що визначають подальшу професійну орієнтацію.

Одним із центральних психологічних умов є самосвідомість особистості, яка дозволяє підліткам розуміти свої сильні і слабкі сторони, інтереси та здібності. На основі цієї самосвідомості молодь може здійснити вибір, який буде найкраще відповідати їхнім внутрішнім прагненням. Теоретичні дослідження підкреслюють, що саме через усвідомлене розуміння себе людина має змогу обрати професію, яка відповідатиме її життєвим цінностям і амбіціям.

Теоретичні концепції професійного розвитку наголошують на значенні мотивації та самооцінки в цьому процесі. Мотивація, як внутрішня (особисті прагнення, інтереси), так і зовнішня (очікування родини, суспільства), визначає орієнтацію на певну професійну діяльність. Також висока самооцінка сприяє більшій впевненості в собі та допомагає приймати відповідальні рішення щодо кар'єрного шляху, тоді як низька самооцінка може призвести до вибору менш амбітних професій чи навіть відмови від професійних цілей.

Вибір професії в юнацькому віці часто формується під впливом зовнішніх чинників, таких як соціальні очікування родини, ровесників і суспільства в цілому. Теоретичні дослідження акцентують увагу на тому, що соціальний контекст, в якому знаходиться молодь, може значно впливати на їхнє сприйняття професійних можливостей. Це може проявлятися як у вигляді тиску з боку родини, так і у вигляді позитивної чи негативної підтримки. Статеворольові стереотипи, які існують у

суспільстві, також можуть обмежувати вибір професії, впливаючи на підсвідомі рішення підлітків.

Психологічний стан підлітків має суттєвий вплив на процес професійного самовизначення. Теоретичні дослідження показують, що емоційна стабільність і відсутність стресу допомагають молодій людині зробити обґрунтований і зважений вибір, а емоційні труднощі, тривога чи депресія можуть призвести до нестабільних рішень або навіть до уникнення вибору.

Наявність достовірної інформації про різні професії, а також реальний досвід участі у певних видах діяльності є важливими умовами для професійного самовизначення. Теоретичні дослідження підкреслюють, що різноманітні практичні досвіди, стажування, волонтерські проекти та професійні орієнтаційні програми допомагають підліткам глибше зрозуміти реалії різних професій і вибрати ту, яка найбільше відповідає їхнім можливостям.

Теоретичні дослідження також акцентують увагу на важливості соціальних впливів на вибір професії. Родина, друзі, вчителі, а також медіа та інші соціальні інститути можуть надавати інформацію, підтримку або тиск, що може значною мірою вплинути на процес професійного самовизначення. Підлітки, які мають підтримку від близьких людей і соціальних груп, можуть більш успішно проходити цей процес, оскільки відчують більшу впевненість у своїх рішеннях.

Теоретичні дослідження психологічних умов професійного самовизначення підкреслюють, що цей процес є результатом взаємодії багатьох факторів. Психологічні умови, такі як самосвідомість, мотивація, самооцінка, соціальні впливи та емоційний стан, мають значний вплив на вибір професії в ранньому юнацькому віці. Тому важливою умовою успішного професійного самовизначення є комплексний підхід, який враховує як внутрішні психологічні аспекти особистості, так і зовнішні соціальні умови. Підтримка родини, доступ до достовірної інформації та можливість практичного досвіду є необхідними умовами для правильного і свідомого вибору професії молодою людиною.

РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

2.1. Методи і процедура експериментального дослідження

На професійне самовизначення особистості в ранньому юнацькому віці впливають особистісні чинники, серед яких можна виокремити мотиваційні фактори, ціннісні орієнтації, рівень соціальних очікувань та загальна спрямованість особистості. Важливою умовою успішного професійного самовизначення є організація профорієнтаційної роботи [14].

Виходячи з гіпотези і мети дослідження, ми визначили такі завдання:

1. Дослідити мотиваційні фактори професійного самовизначення старшокласника.
2. Дослідити особливості ціннісних орієнтацій старшокласників.
3. Дослідити спрямованість особистості старшокласника.
4. Дослідити рівень соціальних очікувань старшокласників.
5. Визначити зв'язок рівня професійного самовизначення старшокласників з особливостями особистості (мотивація, цінності, спрямованість, рівень соціальних очікувань).
6. Розробити корекційно-розвивальний тренінг суб'єктивного професійного самовизначення старшокласників.

У дослідженні брали участь учні випускних класів Іванівського ліцею Дніпропетровської області (всього 70 осіб). Дослідження проводилося у 2023–2024 навчальному році, у січні – травні місяці. Плануючи експеримент на цей період (січень – травень) ми виходили з того, що саме в цей період проблема вибору майбутньої професії виступає як найактуальніша для випускників школи, і тому це є найбільш адекватний момент для дослідження особливостей процесів, пов'язаних із професійним самовизначенням особистості.

У дослідженні використовувалися методи спостереження, бесіди, а також психодіагностичні методики: опитувальник мотиваційних факторів вибору професії Ф.Б. Філімонова, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова, методика діагностики типології особистості та привабливого професійного середовища Голланда, опитувальник діагностики рівня соціальних очікувань» (PCO) І. С. Попович.

Експериментальне дослідження складалося з двох етапів. На першому етапі ми провели опитування за опитувальником мотиваційних факторів вибору професії Ф.Б. Філімонова, диференційно-діагностичним опитувальником (ДДО) Є. Клімова, опитувальником «Типологія особистості та привабливе професійне середовище» Голланда, опитувальником «Рівень соціальних очікувань» (PCO) І. С. Попович.

На другому етапі експерименту було розроблено та проведено профконсультаційний тренінг. Метою тренінгу було здійснення психологічної допомоги учням у професійному самовизначенні.

1. Опитувальник мотиваційних факторів вибору професії Ф. Б. Філімонова [19] включає 11 пунктів, що описують найчастіше згадувані учнями мотиви вибору професії. Досліджуваним пропонувалося оцінити, якою мірою у виборі професії для них важливі: інтерес до обраної діяльності; інтуїтивні відчуття (неусвідомлені мотиви, спрямування, потреби); матеріальні міркування, перспектива швидше досягти добробуту; престижність професії; знання про свої здібності і опора на них; кар'єрні міркування, прагнення до успіху; перебування у відповідному соціальному оточенні, знаходження "свого" середовища для спілкування; розвиток власної особистості і самореалізація; самоствердження у найближчому оточенні, компенсація; можливості працевлаштування.

Обстеження за цією методикою може проводитися як індивідуально, так і в групі. Досліджуваним роздають бланки для відповідей, зачитують інструкцію: «Опитувальник, що вам пропонується, складається з ряду тверджень, кожне з яких має три різних закінчення. Необхідно з трьох варіантів тверджень вибрати той, що найбільш відповідає вашій позиції з цього питання. Далі у бланку відповідей слід відшукати відповідну відповідь і відзначити її, обвівши кружком. Будьте уважні: у

кожнім пункті тексту опитувальника повинне бути обране і позначене тільки одне твердження. Відповідаючи на питання, не прагніть зробити свідомо приємне враження. Нам важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал по серії питань».

Після заповнення бланку відповідей підраховується сума кружків у кожному стовпчику. Кожний стовпчик відповідає певному типу мотивів. Досліджувані мали оцінити кожен пункт за 11-бальною шкалою, оскільки всі вищезгадані мотиваційні компоненти можуть відігравати певну роль у виборі професії, мати певне значення для особистості і відрізнятися мірою такого значення. Зміст опитувальника представлено в додатку Б.

2. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова [19]. Диференційно-діагностичний опитувальник Є. А. Клімова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина більшою мірою схильна до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншої – принести користь громадськості, а третя воліє виконувати роботу, націлену на економічний результат. Покладаючись на дану методикою, можна дізнатися про свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності. ДДО (за Є.Клімоим) підходить для: підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться у пошуках і думає на кого піти вчитися; студента, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають персонал при прийомі на роботу; людини, яка вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здібності в правильному ключі. Карта інтересів Клімова була створена видатним російським кандидатом психологічних наук, який спеціалізувався на психології праці і опублікував понад 300 праць та близько 30 посібників і підручників. Одну з книг він присвятив темі професійного самовизначення, в якій детально розповідає про даною методикою (опитувальнику). Автор даного тесту описує п'ять основних груп – схильностей, які характеризують особистість:

1. Людина – Природа – цей тип охарактеризований тими, хто має прагнення поліпшити навколишнє середовище, легко вступає в контакт з природою і тваринами. Сюди відносяться садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової промисловості, ветеринари, екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, геологи, картографи та метрологи.

2. Людина – Людина – цей тип є соціально спрямованим і схильним до спілкування, надання допомоги іншим, встановлення взаєморозуміння з аудиторією. Це підходить для професій в освіті, вихованні, соціальній діяльності, медицині, правовій сфері, журналістиці та адміністративній роботі.

3. Людина – Художній образ – цей тип описує творчих і художньо нахилених людей, які займаються мистецькою, письменницькою, музичною та архітектурною діяльністю. Це може включати дизайнерів, художників, композиторів, письменників і режисерів, а також виконавців і виробників мистецтва, таких як оформлювачі, музиканти, ювеліри, актори тощо, або фахівці, які працюють з творами мистецтва, такі як реставратори, малярі, шліфувальники і майстри розпису.

4. Людина – Знакова система – цей тип підходить для людей з математичним складом розуму і може обирати професії, такі як програмісти, бухгалтери, бібліотекарі, економісти, нотаріуси, редактори, організатори діловодства, інспектори, історики, математики тощо.

5. Людина – Техніка – цей тип визначає людей, схильних до технічних видів професій, таких як виготовлення деталей, робота з технікою, механізми, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи. Опитувальник ДДО дозволяє розпізнати професійні схильності та підсвідомі здібності до конкретного виду діяльності, що робить його ідеальним для профорієнтації серед школярів і підлітків [37]. Зміст опитувальника представлено в додатку Д.

3. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голланда (модифікація стимульного матеріалу В.В Синявського, О. О. Яшишина) [19]. Опитувальник Голланда, або Тест Голланда (Holland Code Test) Методика Джона

Голланда, або тест професійної орієнтації, спрямована на виявлення типу особистості та визначення оптимальних професійних напрямів, які відповідають інтересам, здібностям та особистісним рисам людини. Цей тест допомагає ідентифікувати професійні схильності й області, де особистість буде найбільш продуктивною та задоволеною від своєї діяльності. Він базується на теорії Джона Голланда, який виділив шість типів особистостей, кожен з яких відповідає певному набору професій і середовищ, де людина може почуватися комфортно і реалізувати свій потенціал.

Основні типи особистості за Голландом: реалістичний (R – Realistic), дослідницький (I – Investigative), артистичний (A – Artistic), підприємницький (E – Enterprising), конвенційний (C – Conventional), соціальний (S – Social).

Пройшовши тест, людина отримує комбінацію з трьох кодів, які описують її схильності (наприклад, "ISA" – дослідницько-соціально-артистичний тип). Це допомагає зорієнтуватися, які види діяльності можуть найбільше відповідати її особистісним характеристикам, а також підібрати галузі, де вона може розвиватися.

Для інтерпретації результатів тесту Голланда важливо звернути увагу на отриману комбінацію трьох літер, які вказують на три основні типи особистості. Це допомагає зрозуміти як пріоритетні інтереси людини, так і потенційні професійні сфери, які можуть бути для неї найбільш підходящими. Для інтерпретації результатів тесту важливо проаналізувати головний тип. Перша літера в коді вказує на основний тип особистості. Наприклад, якщо перший тип – "S" (соціальний), це означає, що для людини ключовим є спілкування з іншими, допомога, навчання. Це основний інтерес, який формує її професійні та життєві уподобання. Потім необхідно розглянути другий і третій типи. Друга та третя літери також важливі, оскільки вони доповнюють першу і можуть підказати суміжні напрямки. Наприклад, якщо код "SIA" (соціально-дослідницько-артистичний), це вказує на те, що крім соціальної взаємодії людину цікавлять дослідження і творчість. Отже, їй можуть підійти професії на перетині соціальної та творчої сфер, наприклад, педагогіка, соціологія, психологія або мистецька терапія. Далі необхідно знайти відповідні професії. У таблицях відповідності

(додаток Д) можна знайти списки професій для кожного типу або комбінацій типів. Деякі професії можуть належати до декількох типів одночасно, що допомагає знайти оптимальні варіанти. Наприклад, для "IRA" (дослідницько-реалістично-артистичний) можуть підійти професії на перетині наукової діяльності та творчості, як біоінженер або науковий ілюстратор.

Також необхідно врахувати рівень інтересу до кожного типу. Іноді у результатах тесту вказується бал для кожного типу. Це дозволяє оцінити, наскільки сильний інтерес до кожного напрямку. Наприклад, якщо бал за реалістичний тип дуже високий, а за підприємницький — низький, це вказує, що технічні та практичні завдання викликають більший інтерес, ніж управлінські.

Слід проаналізувати невідповідності. Якщо результати здаються неочікуваними, варто подумати, чи могли інші фактори вплинути на відповіді (наприклад, стрес або вплив оточення). Це може бути приводом для додаткового самопізнання чи консультації з фахівцем, щоб глибше зрозуміти свої інтереси та схильності.

Інтерпретація результатів за допомогою Голланд-коду є корисною не лише для вибору професії, але й для розуміння особистих цінностей та сильних сторін, що допомагає знайти заняття, яке принесе задоволення і стане мотиваційним.

Характеристика типів особистості.

1. Реалістичний (R – Realistic) в основному характеризується як чоловічий, несоціальний, емоційно стабільний, і орієнтований на сьогоднішній день. Його представники спеціалізуються в роботі з конкретними об'єктами та їх практичним використанням, такими як інструменти, технічні пристрої, тварини і транспортні засоби. Підходять професії в галузях інженерії, будівництва, сільського господарства, що вимагають моторних навичок, спритності та конкретності, такі як механіки, електрики, інженери, агрономи, садівники, токарі, водії, будівельники тощо. Для цього професійного типу характерні переважно невербальні інтелектуальні здібності, де психомоторні навички переважають над математичними та мовними.

2. Дослідницький (I - Investigative) або інтелектуальний тип орієнтований на розумову працю, відрізняється аналітичністю, раціональністю, незалежністю і оригінальністю. Любов до дослідження, аналізу, вирішення складних проблем. Підходять професії в наукових сферах, медицини, програмування.

Цей тип передбачає перевагу теоретичним і практичним цінностям, зосереджуючись на розв'язанні абстрактних завдань. Представники цього типу віддають перевагу науковим професіям, таким як ботаніки, астрономи, фізики та математики, володіючи розвиненими як вербальними, так і невербальними здібностями.

3. Соціальний (S – Social) Для цього типу характерний інтерес до взаємодії з людьми, допомога іншим, навчання. Соціальний тип має за мету встановлення тісного контакту з оточуючим середовищем. Він володіє соціальними вміннями та потребує соціальних контактів. Йому властиві гуманність, бажання навчати і виховувати. Представники цього типу віддають перевагу професіям в галузі навчання, лікування та обслуговування, таким як лікарі, вчителі та психологи, соціальні працівники, володіючи хорошими вербальними і відносно слабкими невербальними здібностями.

4. Конвенційний (C - Conventional) Для представників цього типу характерна схильність до структурованих завдань, роботи з даними, організації інформації. Конвенційний тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності, заснованій на звичаях і визначена соціальними стандартами. Він володіє добрими навичками спілкування, але в той же час виявляє консерватизм та ригідність. Йому підходять професії, пов'язані з розрахунками та офісною роботою, такі як бухгалтери, адміністратори, фінансові консультанти, касири та економісти, володіючи математичними здібностями і певним рівнем вербальних навичок.

5. Підприємницький (E - Enterprising) тип орієнтований на досягнення, лідерство, управління. Підприємницький тип вибирає сферу діяльності, що дозволяє проявити його енергію, ентузіазм та домінантність. Йому не подобаються роботи, пов'язані з ручною працею, та ті, що вимагають великої концентрації уваги. Він виявляє зацікавленість у високостатусних ролях і владі, володіючи широкою

сферою діяльності в управлінні, бізнесі та спорті. Підходять професії менеджера, юриста, бізнесмена.

6. **Артистичний (A - Artistic):** Творчість, потреба в самовираженні, унікальність. Артистичний тип відхиляється від структурованих проблем та фізичних видів діяльності, вибираючи творчий підхід та покладаючись на емоції, інтуїцію та уяву у спілкуванні. Володіє складними поглядами на життя та гнучкістю рішень. Підходять професії в галузях мистецтва, дизайну, медіа.

Процедура проведення:

1. Підготовка до тестування. Учасник заповнює анкету, яка складається з кількох десятків питань, що стосуються його інтересів, навичок та ставлення до певних видів діяльності.

2. Виконання тесту. Учасник оцінює, наскільки він згоден або не згоден із запропонованими твердженнями або вибирає між альтернативними варіантами діяльності, що його приваблюють.

3. Обробка результатів. За підсумками тестування підраховуються бали для кожного з шести типів, визначаються три домінуючі типи, з яких складається так званий "код Голланда". Наприклад, код "RIA" означає поєднання реалістичного, дослідницького та артистичного типів.

4. Інтерпретація результатів. Отриманий код інтерпретується з точки зору відповідних професій, сфер діяльності та інтересів, що найкраще відповідають особистості учасника. Це дозволяє визначити найбільш відповідні професії або напрями для розвитку.

5. Оцінка надійності та валідності

Методика Голланда є однією з найбільш валідних та надійних у сфері профорієнтації, оскільки вона дозволяє точно виявити професійні уподобання особистості. Багаторічні дослідження підтверджують, що люди, які обирають професії відповідно до свого коду Голланда, загалом мають вищий рівень задоволення від роботи та кращі результати у професійній сфері.

Використання та обмеження методики

Методика застосовується у профорієнтаційних консультаціях, психологічних дослідженнях та при плануванні кар'єрного розвитку. Вона допомагає краще зрозуміти внутрішні схильності та вподобання людини, однак має певні обмеження – тест не враховує усі можливі життєві обставини та досвід учасника, що також може впливати на його професійний вибір.

4. Опитувальник «Рівень соціальних очікувань» (PCO) І. С. Попович [38]. Мета проведення даного опитування полягає у визначенні рівня соціальних очікувань, рівня обізнаності про передбачуваний перебіг подій, рівня очікуваного ставлення до учасників взаємодії. Шкалу соціальних очікувань особистості можна розділити на дві частини. У першу частину входять три шкали, котрі представляють собою відображення змістових складових структурно-функціональної моделі соціальних очікувань особистості: соціально-психологічних особливостей обізнаності особливості про передбачуваний перебіг подій, соціально-психологічний феномен регуляції особистістю міжособистісних взаємодій в соціумі.

Шкала рівня обізнаності про передбачуваний перебіг подій (ОПо) відображає соціально-психологічні особливості обізнаності особливості про передбачуваний перебіг. Сумарна кількість балів, яку особа юнацького віку може набрати за твердженнями цієї шкали, становить від 4 до 28. Для даної шкали пропонуємо застосувати такі експериментальноотримані та обґрунтовані показники: низький рівень 4-16 балів; середній рівень 17-14 бали; високий рівень: 25-28 бали.

Шкала рівня очікуваного ставлення до учасників міжособистісної взаємодії (ОСО) – відображає соціально-психологічні особливості ставлення осіб юнацького віку до однолітків міжособистісної взаємодії. Сумарна кількість балів, яку юнак може набрати за твердженнями цієї шкали, становить від 3 до 21. Для даної шкали пропонуємо застосувати такі експериментальноотримані та обґрунтовані показники: низький рівень 3-9 балів; середній рівень 10-17 бали; високий рівень 18-21 бали.

Шкала рівня соціальних очікувань результатів діяльності (ОРО) відображає соціально-психологічні особливості регуляції особистістю міжособистісних

взаємодій. Сумарна кількість балів, яку юнак може набрати за твердженнями даної шкали, становить від 7 до 49. Для цієї шкали пропонуємо застосувати такі експериментальноотримані та обґрунтовані показники : низький рівень 7-31 бали; середній рівень 32-44 бали; високий рівень 45-49 бали.

Друга частина дослідження утворює зведену шкалу рівня соціальних очікувань особистості (PCOO), котра дозволяє визначити один з найважливіших параметрів соціальних очікувань особистості, а саме рівень за даною формулою: $PCOO = OPO + OCO + OPO$ (1) де, PCOO – рівень соціальних очікувань особистості ; OPO – рівень обізнаності про передбачуваний перебіг подій; OCO – рівень очікуваного ставлення до учасників міжособистісної взаємодії ; OPO – рівень очікуваних результатів особистісної діяльності. Рівень соціальних очікувань юнаків має три параметри : низький знаходиться в межах від 14 до 62 балів, середній – від 63 до 82 балів і високий 83-98 бали.

Характеристика рівнів соціальних очікувань особистості.

Особа юнацького віку з низьким рівнем домагань має низький рівень мотивації, котрий негативно впливає на рівень соціальних очікувань стосовно майбутньої професії. Невпевненість, страх перед труднощами, в деяких випадках переоцінка власних (реальних) можливостей й формують показник низького рівня соціальних очікувань особистості [3].

Середній рівень юнаків доводить про вміння орієнтуватись у соціальнопсихологічній реальності, вміння врахувати власні очікування стосовно самих себе, володінні чітким уявленням про очікуваний перебіг подій. Іноді дає можливість усвідомити власні сильні й слабкі сторони особистості, превалювати над здатністю об'єктивно оцінити ситуацію і прийняти єдине конструктивне, правильне рішення. Юнаки з низьким рівнем недостатньо орієнтуються у соціальнопсихологічній реальності. Їх соціальні очікування є здебільшого нечіткими, пасивні й розмиті форми змісту. Поведінка таких осіб часто супроводжують конфліктність, конвергентність, надто високою вимогливістю до інших, диференціально до самих себе. Такі соціальні очікування призводять до неефективної спільної діяльності, до труднощів в міжособистісній взаємодії.

Високий рівень свідчить про чітке орієнтування у соціально-психологічній реальності, диференціюють власні особистісні очікування відносно інших, об'єктивно сприймають і відображають плин подій повсякденного життя. Здатні аргументовано висловити власну точку зору, вміють відстоювати власні переконання, навіть тоді коли вона не співпадає з думкою авторитетних членів групи. Вміють прогнозувати перебіг подій, структуровано, логічно систематизовано розраховувати варіанти виходу з скрутного становища. Зміст опитувальника представлено в додатку В.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу психологічних умов осіб раннього юнацького віку на їхню професійну спрямованість

2.2.1 Аналіз впливу мотиваційних компонентів особистості старшокласника на ефективність професійного самовизначення

Метою даного дослідження було визначити внутрішні та зовнішні чинники мотивації, їх силу та вплив на вибір професії.

Зовнішня і внутрішня мотивація – це два основні типи мотивуючих факторів, які впливають на поведінку і вибір людини.

Внутрішня мотивація пов'язана з особистими інтересами, бажанням саморозвитку і задоволенням від самого процесу діяльності. Людина відчуває внутрішню мотивацію, коли вона займається справою через власну зацікавленість і прагнення досягти внутрішнього задоволення. Внутрішня мотивація є сильною і тривалою, оскільки не залежить від зовнішніх обставин [12].

До внутрішньої мотивації відносять:

1. Інтерес і захоплення діяльністю – людина виконує завдання, бо їй це цікаво.
2. Прагнення до самореалізації і розвитку – людина хоче розвивати свої здібності та ставати кращою у певній сфері.
3. Відчуття задоволення від процесу – особисте задоволення від того, що людина робить (наприклад, хобі, наукова робота).

4. Автономність і контроль над діяльністю – мотивація зростає, коли людина має свободу в прийнятті рішень і самостійно керує процесом.

5. Особистісний виклик і подолання труднощів – задоволення від успішного подолання складних завдань.

Зовнішня мотивація зумовлена зовнішніми факторами або винагородами, які отримує людина за виконання певної діяльності. Тут мотивація обумовлена тим, що людина очікує отримати від інших або від середовища. Зовнішня мотивація зазвичай короткочасна: вона може зникнути, якщо зникне зовнішній стимул.

До зовнішньої мотивації відносять:

1. Матеріальну винагороду – гроші, премії, бонуси.
2. Соціальне визнання та схвалення – бажання отримати схвальні відгуки від колег, друзів або керівництва.
3. Статус і привілеї – прагнення досягти високої посади або певного соціального статусу.
4. Уникання покарання або негативних наслідків – людина виконує завдання, щоб уникнути неприємностей, наприклад, критики або штрафу.
5. Конкуренцію і порівняння з іншими – прагнення бути кращим за інших, перемогти у змаганні чи конкурсі.

Провівши опитування, було створено профілі мотивації респондентів (таб. 2.1).

Таблиця 2.1

Профілі мотивації вибору професії особами раннього юнацького віку

Мотиватор	Внутрішня мотивація	Зовнішня мотивація	Соціальна мотивація	Потреба в досягненнях	Уникання невдач
Оцінка (0-5)	4,0	4,8	4,6	3,6	1,1
%	80%	96%	92%	60%	22%

В профілях мотивації респондентів (таб. 2.1) твердження були розподілені за категоріями мотиваційних факторів: внутрішня мотивація (інтерес, саморозвиток); зовнішня мотивація (винагорода, визнання); потреба в досягненнях (орієнтація на успіх); уникання невдач (страх помилки); соціальна мотивація.

Наступною задачею було обрахування середніх показників по групі опитуваних у балах та відсотковому відношенні. і на основі отриманих результатів побудована радарна діаграма (рис.2.1).

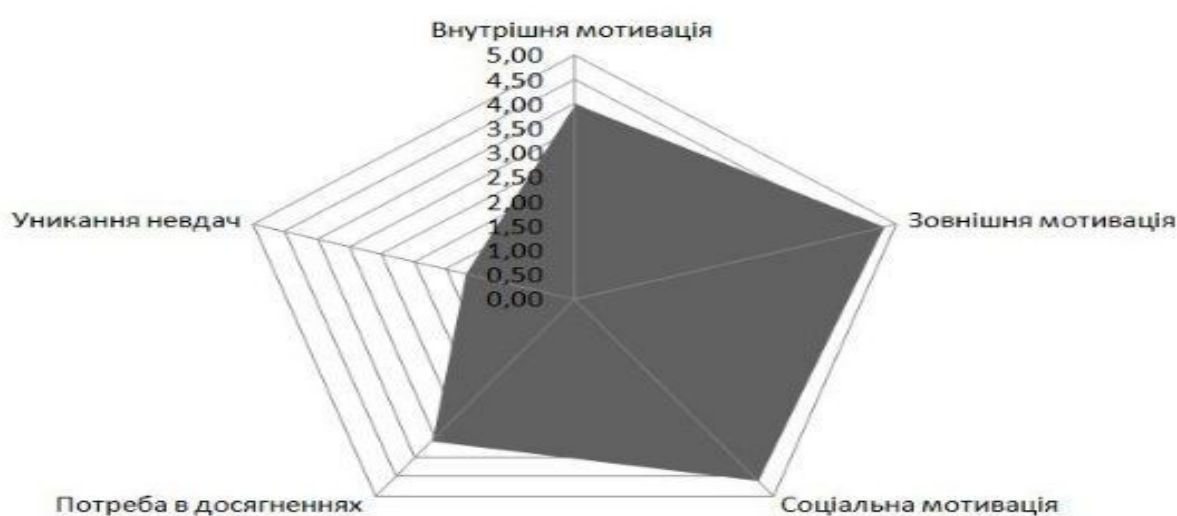


Рис. 2.1. Мотиваційні фактори вибору професії особами раннього юнацького віку (середня к-сть балів)

За результатами аналізу групового профілю опитуваних, середній рівень внутрішньої мотивації складає 4 із 5 балів, а зовнішньої – 4,8 балів, соціальної – 4,6 балів, потреби в досягненнях – 3,6 балів. Це вказує на те, що опитувані старшокласники переважно мотивовані зовнішніми факторами (отримання матеріального заохочення, певного соціального статусу, бажаний результат роботи). Ця інформація була врахована при розробці корекційно-розвиткового тренінгу.

2.2.2 Аналіз впливу здібностей, інтересів, цінностей особистості на ефективність професійного самовизначення

За допомогою опитувальника Клімова ми намагалися виявити інтереси та схильності школярів, а також сумісність професійних напрямів із особистісними особливостями, визначити сильні сторони особистості та зорієнтуватися в професійному самовизначенні, тим самим збільшити шанси на задоволення від роботи та успішну кар'єру в майбутньому. Результати дослідження подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Профіль професійних уподобань опитуваних осіб раннього юнацького віку за методикою Є.О. Клімова

Тип професійної діяльності	Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-Художній образ
Кількість обраних відповідей	8	8	23	5	26
%	11%	11%	23%	7%	37%

Профіль професійних уподобань опитуваних осіб раннього юнацького віку за методикою Є.О. Клімова графічно представлено на рис. 2.2.

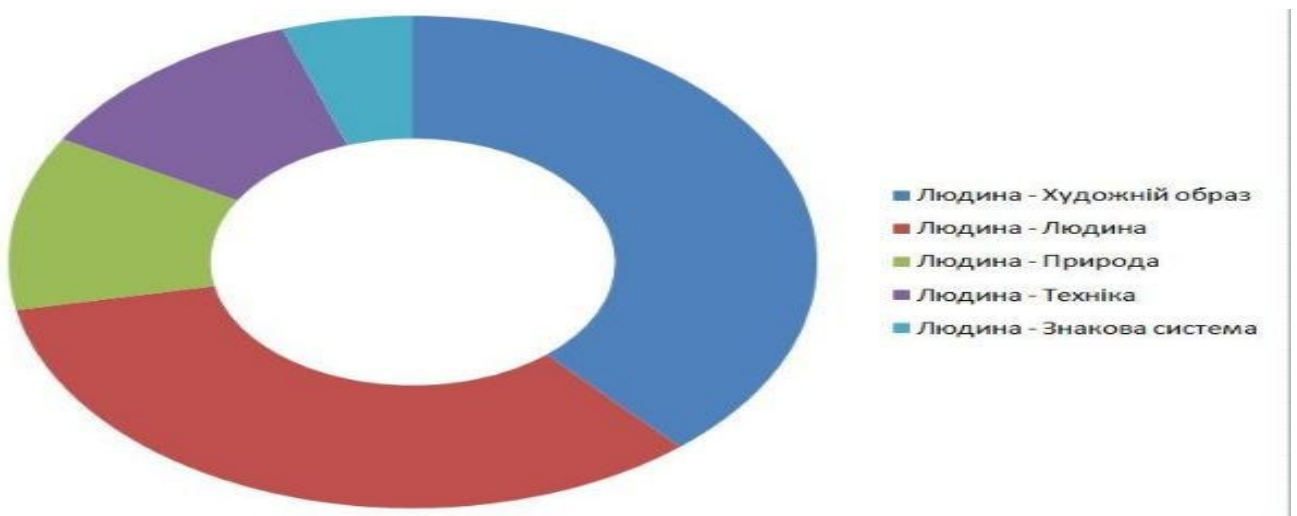


Рис. 2.2 Карта професійних інтересів Клімова (середні показники професійних напрямів, обраних старшокласниками Іванівського ліцею)

На підставі аналізу отриманих результатів (табл. 2.2, рис. 2.2.) можна зробити такі висновки: високий рівень показників типу обраної професії є Людина – Художній образ (37%, 26 із 70 опитуваних), наступним показником є шкала Людина – Людина (23%, 23 із 70 опитуваних), низький рівень шкали Людина – Техніка (11%, 8 із 70 опитуваних), Людина – Природа (11%, 8 із 70 опитуваних), Людина – Знакова система (7% 5 із 70 опитуваних).

Так як показники вибору типів професійної діяльності серед хлопців та дівчат відрізняються, то було проаналізовано цей показник у кожній групі опитуваних окремо. Результати опитуваних дівчат можемо бачити в таблиці 2.3, результати опитуваних хлопців- в таблиці 2.4

Таблиця 2.3

Профіль професійних уподобань опитуваних дівчат за методикою Є.О Клімова

Тип професійної діяльності	Людина-Природа	Людина-Техніка	Людина-Людина	Людина-Знакова система	Людина-Художній образ
Кількість обраних відповідей	13	4	18	13	22
%	19%	5%	26%	19%	31%

Таблиця 2.4

Профіль професійних уподобань опитуваних хлопців за методикою Є.О. Клімова

Тип професійної діяльності	Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-художній образ
Кількість обраних відповідей	14	32	19	13	5
%	20%	46%	27%	19%	7%

Більшість опитуваних дівчаток обрали професії зі сфери Людина-Художній образ, тоді як хлопчики надали перевагу професіям зі сфери Людина-Техніка. Бажаючих обрати професію зі сфери Людина-Знакова система серед хлопчиків не виявилось взагалі. На противагу дівчаткам, зовсім малий відсоток хлопчиків (7%) обрали професію зі сфери Людина-Художній образ (рис. 2.3, рис. 2.4).

Дівчатка

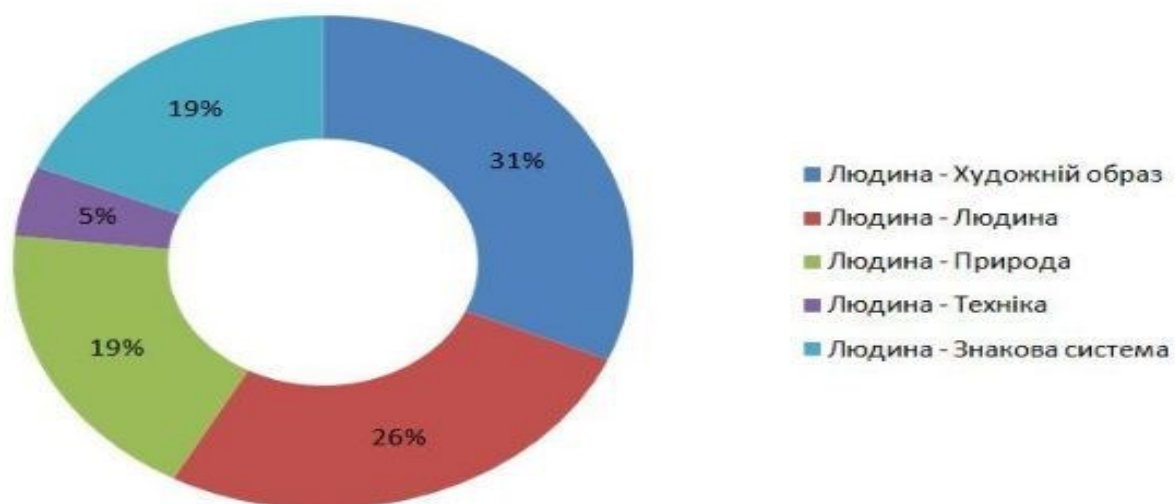


Рис. 2.3 Карта професійних інтересів Клімова (середні показники професійних напрямів, обраних дівчатками-старшокласницями)

Хлопчики

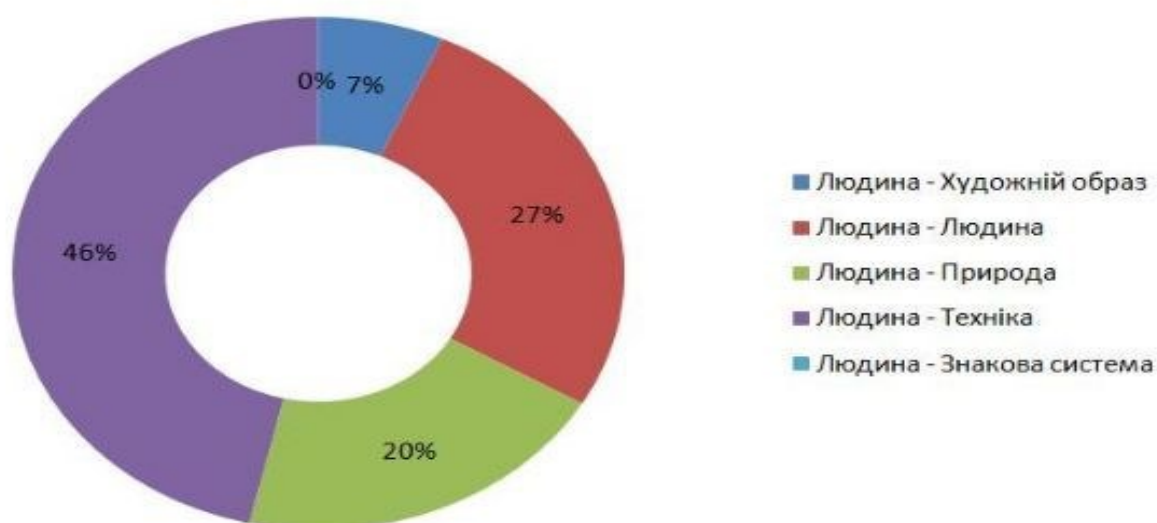


Рис. 2.4 Карта професійних інтересів Клімова (середні показники професійних напрямів, обраних хлопчиками-старшокласниками)

професійних напрямів, обраних хлопчиками-старшокласниками Іванівського ліцею).

Результати опитування старшокласників за методикою Д. Голланда, подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Профіль професійних інтересів за опитувальником Д. Голланда

Тип особистості	Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенційний	Діловий	Артистичний
Кількість обраних відповідей	1	5	11	14	21	20
%	1%	7%	15,7%	20%	29%	28%

Результати опитування старшокласників за методикою Д. Голланда подано в таблиці 2.5.

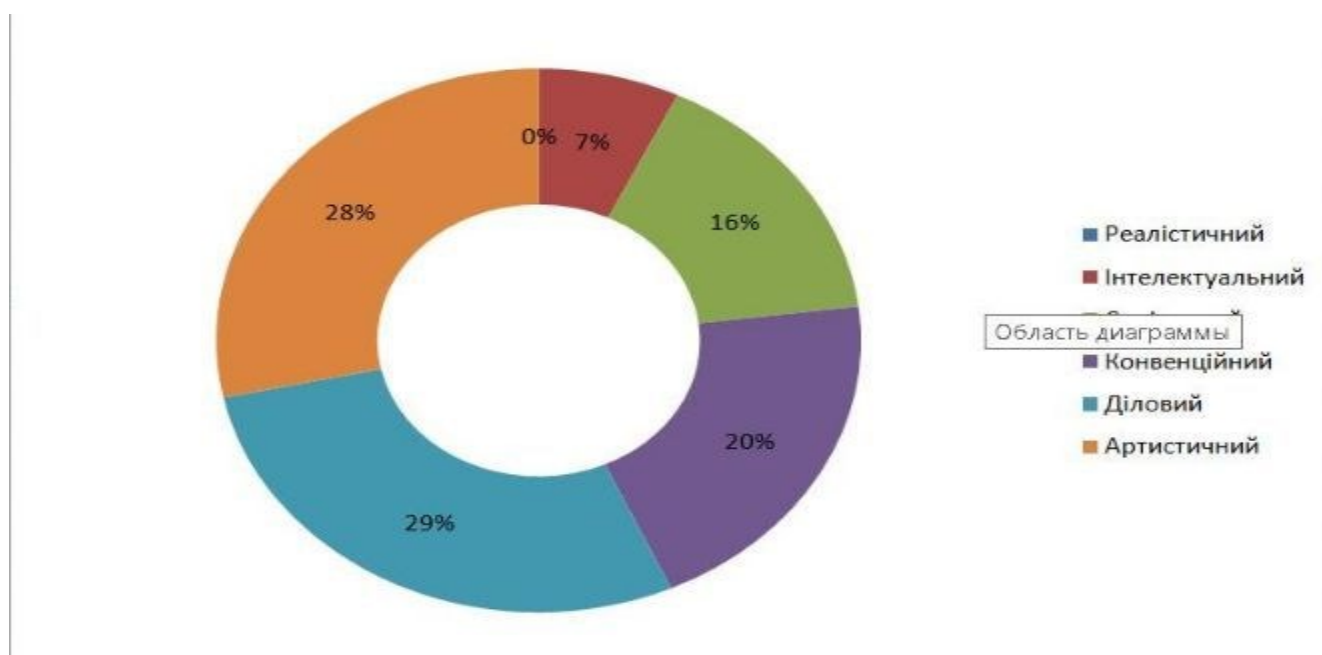


Рис. 2.5. Професійні типи особистості, обрані старшокласниками

Іванівського ліцею

Провівши опитування старшокласників за методикою Д. Голланда, ми мали змогу ідентифікувати професійні схильності й області, де особистість буде найбільш продуктивною та задоволеною від своєї діяльності. Аналізуючи отримані дані, можна зробити висновок, що найбільше учнів має діловий (29%), артистичний (28%), конвенційний (20%) тип особистості.

З результатами хлопців та дівчат ми можемо ознайомитися, переглянувши таблиці 2.6 та 2.7 та рисунки 2.6, 2.7.

Таблиця 2.7

Профіль професійних інтересів за опитувальником Д. Голланда (хлопці)

Тип особистості	Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенційний	Діловий	Артистичний
Кількість обраних відповідей	0	8	4	20	32	16
%	0%	10%	5%	25%	40%	20%

Таблиця 2.6

Профіль професійних інтересів за опитувальником Д. Голланда (дівчата)

Тип особистості	Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенційний	Діловий	Артистичний
Кількість обраних відповідей	2	6	28	10	28	22
%	2%	6%	29%	1%	29%	23%

Хлопчики

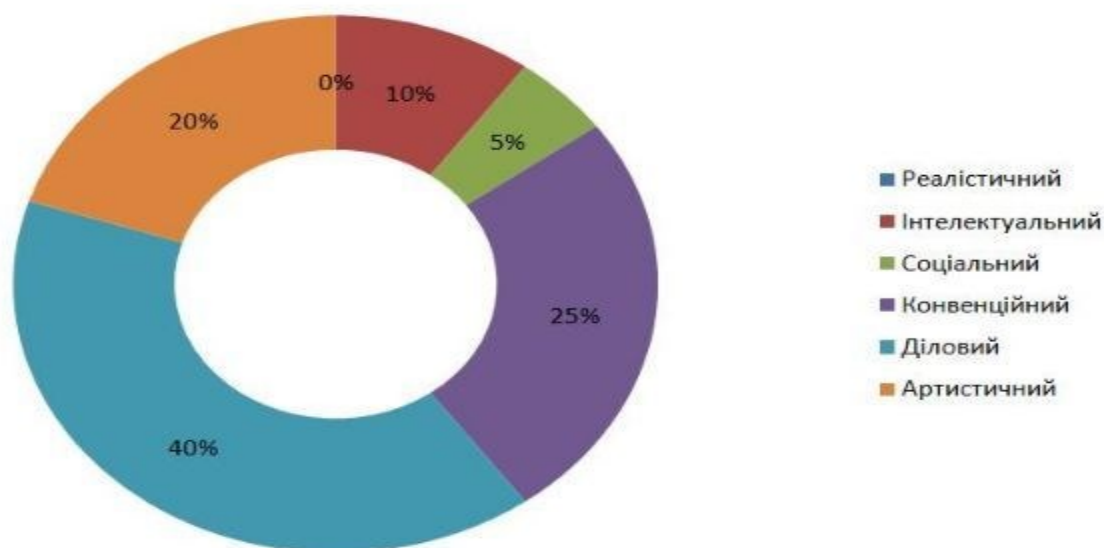


Рис. 2.6 Професійні типи особистості, обрані хлопчиками-старшокласниками Іванівського ліцею

Дівчатка

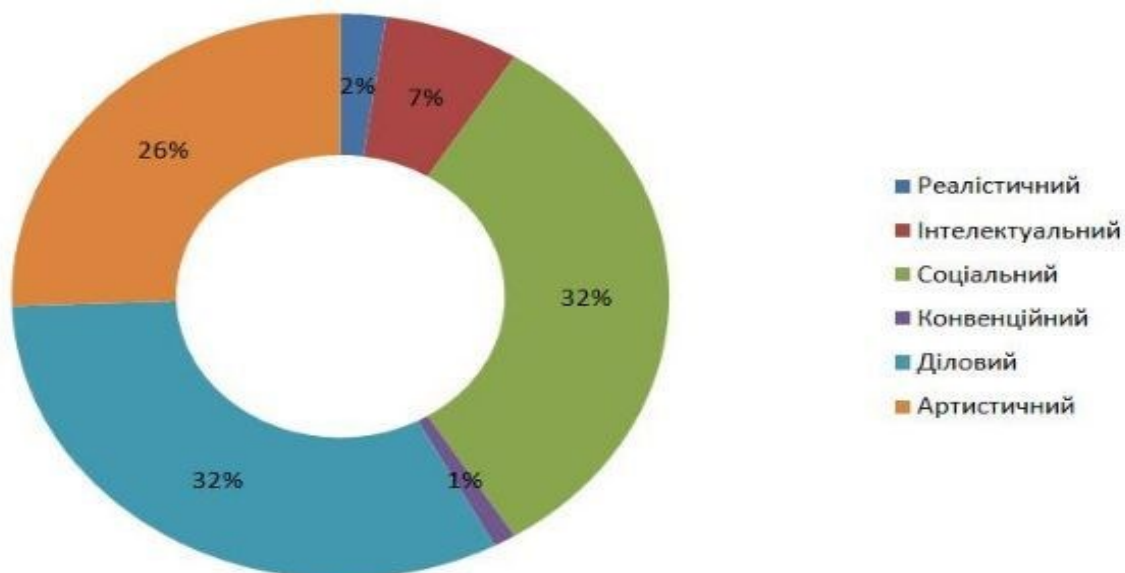


Рис. 2.7 Професійні типи особистості, обрані дівчатками-старшокласницями Іванівського ліцею

Як свідчать результати дослідження, більшість опитуваних юнаків мають

діловий (40%), конвенційний(25%) та артистичний(20%) тип особистості. Більшість дівчат мають діловий (32%), соціальний(32%) та артистичний(26%) тип особистоті.

2.2.3. Аналіз впливу соціальних очікувань на ефективність професійного самовизначення старшокласників.

Рівень соціальних очікувань може значно впливати на вибір професії, оскільки визначає потребу людини у взаємодії з іншими, прагнення до підтримки і визнання, а також її готовність адаптуватися до соціальних умов.

Для того, щоб проаналізувати значення соціальних впливів на ефективність професійного самовизначення старшокласників ми скористувалися опитувальником Ігоря Поповича «Рівень соціальних очікувань» (PCO) [38], за допомогою якого визначили рівень соціальних очікувань, оцінили, наскільки особа орієнтується на суспільні норми, стандарти і цінності у своїй поведінці та прийнятті рішень, визначили такі аспекти, як мотивація до соціальної адаптації, схильність до соціальної відповідальності, рівень внутрішнього конфлікту, прагнення до досягнень та самореалізації, вплив соціального оточення на самооцінку, отримали загальне уявлення про те, наскільки опитуваний залежний від соціального схвалення та адаптації до норм і стандартів.

Ігор Попович виділив три рівні соціальних очікувань особистості: низький, середній та високий.

Розглянемо, як різні рівні соціальних очікувань впливають на вибір професії.

1. Високий рівень соціальних очікуваньЛюди з високими соціальними очікуваннями зазвичай мають сильну потребу у підтримці, визнанні та соціальній взаємодії. Це може вплинути на вибір професій, де важлива комунікація, схвалення колег і суспільне визнання. Такі люди можуть віддавати перевагу професіям, які включають:

1) роботу з людьми, де можна отримати емоційну підтримку, зворотний зв'язок і соціальне визнання (психолог, соціальний працівник, консультант);

2) публічні професії, де оцінюються їхні результати (вчитель, актор, журналіст);

3) роботу в команді, де вони можуть отримати схвалення та підтримку від колег (менеджер проєктів, маркетолог, HR-менеджер).

Такі люди часто шукають професії, в яких важлива міжособистісна взаємодія та де вони можуть отримувати позитивні оцінки з боку інших.

2. Середній рівень соціальних очікувань. Особи з середнім рівнем соціальних очікувань зберігають баланс між потребою у визнанні та бажанням працювати самостійно. Вони можуть вибирати професії, які не потребують постійної комунікації, але де соціальна взаємодія все ж є важливим елементом. Їм підходять професії, які поєднують індивідуальну відповідальність із помірною соціальною активністю, такі як:

1) архітектор або дизайнер, де є можливість працювати індивідуально, але також співпрацювати з іншими на етапах проєктування;

2) інженер або IT-фахівець, де більшість роботи виконується самостійно, але потребує комунікації в команді для обговорення проєктів і рішень;

3) психолог-консультант або лікар, де потрібна взаємодія з пацієнтами, але вимагається також значна самостійність.

3. Низький рівень соціальних очікувань. Люди з низьким рівнем соціальних очікувань менш орієнтовані на схвалення з боку оточення і можуть комфортно почуватися у професіях, які не потребують інтенсивної соціальної взаємодії. Вони часто вибирають професії, де можуть працювати незалежно, виконуючи завдання самостійно, наприклад:

1) програміст, де велика частина роботи передбачає індивідуальні завдання;

2) науковець або дослідник, де важливі індивідуальні проєкти і розробки, а контакт з іншими є мінімальним;

3) письменник, художник, перекладач, де основний обсяг роботи можна виконувати наодинці, зосереджуючись на творчості або індивідуальному процесі.

Такі люди зазвичай шукають професії, що дозволяють їм зосередитися на задачах без постійної взаємодії з колегами або клієнтами.

Таким чином, рівень соціальних очікувань визначає готовність особистості працювати в команді, шукати соціальної підтримки та оцінки з боку інших. Люди з високими соціальними очікуваннями віддають перевагу професіям з активною комунікацією та підтримкою, тоді як особи з низькими соціальними очікуваннями можуть комфортно.

Результати дослідження рівня соціальних очікувань осіб раннього юнацького віку за методикою І. Попович представлені в таблиці 2.8

Таблиця 2.8

Середній показник рівня соціальних очікувань серед осіб раннього юнацького віку за методикою І. Попович

Рівень соціальних очікувань	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Кількість респондентів	20	37	13
%	29%	53%	18%

На підставі отриманих результатів ми зробити наступні висновки

Низький рівень соціальних очікувань спостерігається у 20 із 70 учнів, що складає 28,5% від загальної кількості досліджуваних у групі.

Середній рівень виявлено у 37 учасників із 70, що складає 52,8% й котрий є найвищим показником серед досліджуваних.

Високий рівень соціальних очікувань виявлено у 13 із 70 респондентів, що складає 18,5% серед усіх досліджуваних. Рівень соціальних очікувань досліджуваних цієї групи визначає готовність працювати в команді, шукати соціальної підтримки та оцінки з боку інших. Саме вони віддають перевагу професіям з активною комунікацією та підтримкою.

Результати дослідження рівня соціальних очікувань осіб раннього юнацького віку за методикою І. Попович графічно представлені на рис. 2.8.

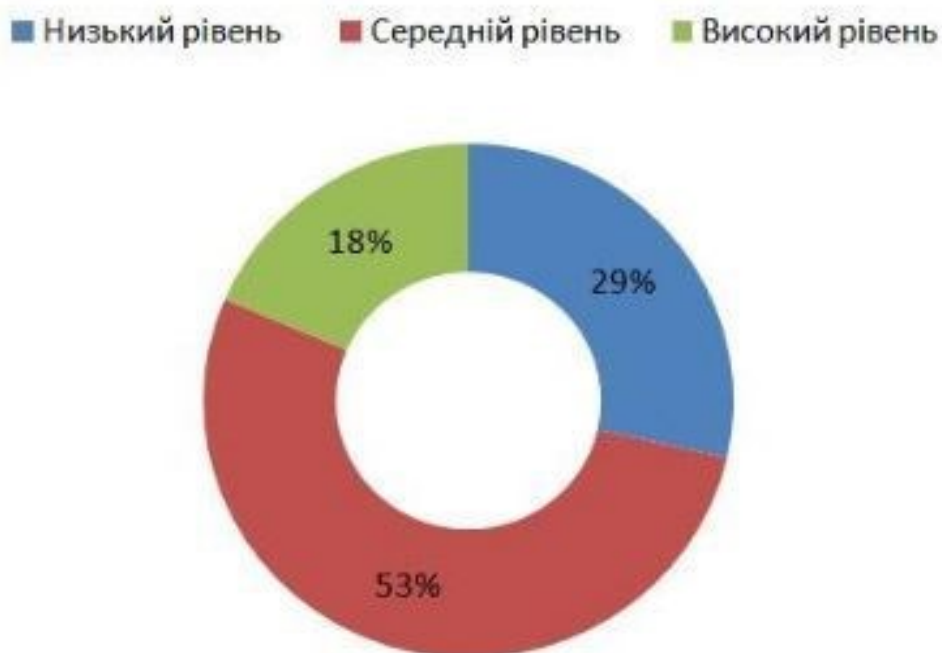


Рис. 2.8. Середній показник рівня соціальних очікувань серед осіб раннього юнацького віку

Таким чином, великий відсоток учнів (28,5%) мають низький рівень соціальних домагань, а отже мають низький рівень мотивації, який негативно впливає на рівень соціальних очікувань стосовно майбутньої професії. Невпевненість, страх перед труднощами, а в деяких випадках і переоцінка власних (реальних) можливостей формують показник низького рівня соціальних очікувань особистості.

Отримана інформація щодо особливостей соціальних очікувань старшокласників була врахована при розробці корекційно-розвивальної тренінгової програми, до якої були внесені вправи та завдання для дослідження різних професій, визначення сильних сторін, на розвиток комунікації, підвищення самооцінки, вміння керувати емоціями, планувати та ставити цілі.

Висновки до 2 розділу

У дослідженні використовувалися методи спостереження, бесіди, а також психодіагностичні методики: опитувальник мотиваційних факторів вибору

професії Ф.Б. Філімонова, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова, методика діагностики типології особистості та привабливого професійного середовища Голланда, опитувальник діагностики рівня соціальних очікувань» (PCO) І. С. Попович.

В результаті другого етапу дослідження було встановлено, що опитувані старшокласники переважно мотивовані зовнішніми факторами (отримання матеріального заохочення, певного соціального статусу, бажаний результат роботи). Більшість старшокласників мають зацікавленість професіями зі сфери «Людина-Людина», «Людина-Природа», дівчата – «Людина-Художній образ», хлопці – «Людина-Техніка». Найбільша кількість старшокласників має діловий, артистичний, конвенційний та соціальний тип (дівчатка) особистості. Дівчатка, які обрали професійну сферу «Людина-Людина» мають соціальний тип особистості; школярі, які обрали сферу «Людина-Художній образ», мають артистичний тип особистості. Виявлено, що великий відсоток учнів (28,5%) мають низький рівень соціальних домагань, а отже мають низький рівень мотивації, який негативно впливає на рівень соціальних очікувань стосовно майбутньої професії. Визначено достатньо високий відсоток старшокласників з низьким рівнем соціальних очікувань (28,5%); вони можуть мати труднощі в досягненні поставленої мети.

Спираючись на отримані дані та на результати їх якісного аналізу дослідження можна зауважити, що на вибір професії впливають такі особистісні чинники, як мотиваційні фактори, ціннісні орієнтації, рівень соціальних очікувань та загальна спрямованість особистості. Не завжди цей вплив може мати позитивні наслідки. Так як на ефективність вибору може впливати відсутність внутрішньої мотивації. В даному випадку може бути обрана професія, що не відповідає здібностям, особистісним якостям школяра. Тому необхідно організувати корекційно-розвиткову профорієнтаційну роботу таким чином, щоб дослідити особистісні якості школярів.

Всі результати дослідження було враховано при розробці корекційно-розвивальної тренінгової програми.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В РАНЬОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

3.1 Засоби психологічної допомоги особистості у професійному самовизначенні

Серед різних підходів до дослідження психологічних основ професійного вибору та формування особистості найбільшого поширення у світі набули два ключових напрями: 1) теорія рис і факторів; 2) теорія розвитку [26].

Ці підходи стали базою для наукових досліджень і практичної діяльності в галузі професійної орієнтації.

Першу психологічну теорію професійного вибору, засновану на підході теорії рис і факторів, розробив Ф. Парсонс у 1909 році. Основою цього підходу є ідеї диференціальної психології, що спирається на психометричні методи й поняття. Водночас теорія рис і факторів сформувала власну систему постулатів, яка має відносну незалежність від початкових засад [26].

У 1909 р. Ф.Парсонсом були сформульовані наступні посилки: а) кожна людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значущими здібностями, найбільш оптимально підходить до єдиної професії; б) професійна успішність і задоволеність професією обумовлені мірою відповідності індивідуальних якостей і вимог професії; в) професійний вибір є, по суті, свідомим і раціональним процесом, у якому або сам індивід, або профконсультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить її з вже наявними диспозиціями вимог різних професій [26].

Методологія підходу до професійного вибору еволюціонувала разом із розвитком психологічного тестування, але його основна ідея залишалася незмінною: професійний вибір визначається відповідністю між особистісними рисами та вимогами професії. Завдання профконсультації – спрогнозувати, яка професія забезпечить індивіду найбільшу задоволеність і успішність.

Ф. Парсонс вважав, що професійний вибір має бути усвідомленим і раціональним, базуючись на компромісі між здібностями, інтересами, цінностями особистості та можливостями їх реалізації.

Теорія розвитку професійного вибору, що виникла у 1950-х роках, спирається на положення теорії рис і факторів Парсонса, диференціальної психології, феноменології, Я-концепції, а також інтегрує знання з біології, фізіології та психодинаміки [26].

Е. Гінзбург, один із засновників теорії професійного розвитку, акцентував увагу на важливості часової перспективи у процесі вибору професії. Він зазначав, що підліток має навчитися враховувати майбутні цілі та відмовлятися від миттєвих бажань, якщо вони перешкоджають досягненню довгострокових професійних планів. Важливо інтегрувати майбутнє у сприйняття теперішнього [33].

На думку Гінзберга, професійний розвиток проходить через кілька специфічних фаз, які відрізняються змістом та формою перетворення імпульсів у професійні прагнення. Він підкреслював, що професійний вибір – це не одноразовий акт, а тривалий процес, що розгортається протягом кількох років [33].

Д. Сьюпер розглядав професійний розвиток як поетапний процес, у якому реалізується та формується Я-концепція. Він вважав, що вибір професії залежить від віку, досвіду, соціально-економічних умов, індивідуальних рис і можливостей. Професійний розвиток можна спрямовувати, допомагаючи людині розвивати інтереси, здібності та адаптуватися до реальності через фантазії, консультації та практичну діяльність. Задоволеність професією досягається тоді, коли індивід може реалізувати свої здібності та інтереси у вибраній професійній ролі [47].

У 1957 році Д. Сьюпер доповнив свою теорію кількома ключовими положеннями: професійний вибір є тривалим процесом, що включає передбачувані етапи, баланс між особистісними та соціальними факторами, а також збільшення значущості реальності з віком. Його модель охоплює все життя людини, поділяючи професійний розвиток на п'ять етапів: зріст, пошук, зміцнення, стабілізація та спад. Період вибору професії припадає на вік 14–25 років, коли індивід пробує різні ролі з урахуванням своїх можливостей [47].

Сьюпер наголошував, що вибір професії залежить від образу «Я», інтелекту, здібностей, інтересів, цінностей, ставлення до праці та професійної зрілості. Професійна зрілість визначається готовністю використовувати доступні ресурси, планувати кар'єру, підтримувати стабільність інтересів, демонструвати незалежність і реалізм у виборі професії. Він також підкреслював важливість врахування конкретної ситуації вибору залежно від соціального статусу, освіти та інших факторів [47].

Професійний розвиток охоплює весь життєвий шлях: підготовку до праці, адаптацію, зміни кар'єри та навіть вибір занять у пенсійному віці.

Вестбрук Б. визначає «професійну зрілість» як комплексну характеристику, що включає здатність шукати інформацію про професії, самостійно досліджувати можливості кар'єри, усвідомлювати свій професійний шлях, планувати кар'єру, приймати рішення без сторонньої допомоги, розвивати самосвідомість, активно досліджувати варіанти кар'єрного розвитку та долати страх перед кар'єрними виборами [47].

М.М. Трубніков, аналізуючи літературу та проводячи емпіричні дослідження, виділив п'ять основних компонентів професійної зрілості: автономність, обізнаність про професії та здатність співвідносити цю інформацію зі своїми особливостями, уміння приймати рішення, здатність планувати професійний шлях і емоційну залученість у процес вибору [47].

Для того, щоб допомогти індивіду максимально усвідомити свої інтереси, здібності та цінності, а також навчити їх ефективно використовувати при виборі професії та розбудові кар'єри необхідні активізуючі методи професійного та особистісного самовизначення. Вони сприяють розвитку самосвідомості, критичного мислення та здатності до самопізнання, що допомагає людям зважено підходити до вибору професії та життєвих цілей [14].

Завдяки активним методам, таким як тренінги, рольові ігри, вправи на самоаналіз, людина може краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, виявляти приховані таланти і на основі цього формувати обґрунтовані рішення щодо професійного шляху. Такі методи також сприяють розвитку вміння адаптуватися

до змін, розвивати кар'єрні навички та активно шукати можливості для самореалізації [14].

Активізуючі методи професійного та особистісного самовизначення включають кілька підходів: профорієнтаційні ігри з класом, які проводяться в межах уроків і мають високу динаміку, але менший ефект порівняно з тривалими групами або консультаціями; ігрові профорієнтаційні вправи, близькі до терапевтичних, для роботи в підгрупах; а також карткові профконсультаційні методики, які включають інформаційно-пошукові системи, де через картки вибудовуються образи професій, та ігрові методики для моделювання життєвого шляху, що допомагають подолати труднощі на шляху до цілей; настільні карткові ігри, які спочатку розроблялися як домашні засоби, але виявилися ефективними й у роботі з профконсультантом. Бланкові карткові методики передбачають самостійне виготовлення учасниками карток і бланків з подальшим відображенням результатів. Активізуючі опитувальники, схожі на тести, стимулюють до роздумів про складні питання через активне заповнення бланків. Бланкові ігри з класом дозволяють моделювати моральні аспекти професій, а ціннісно-сміслові опитувальники акцентують увагу на моральних питаннях, інтегруючи ігрові елементи. Ці методи можуть тривати від 40 хвилин до 3 годин [7].

Кожен психолог або профконсультант має бути здатним ефективно планувати свою роботу. Ось кілька основних рекомендацій при розробці програми профорієнтаційної допомоги:

1. Чітко визначити цілі роботи, зокрема максимальні та мінімальні результати для конкретної групи або школи.
2. Окреслити основні проблеми та пріоритетні напрямки роботи, враховуючи специфіку групи.
3. Структурувати заняття за днями та годинами.
4. Систематизувати теми, починаючи з загальних і поступово переходячи до більш конкретних.
5. Підготувати список практичних методик, які доповнюють теоретичний матеріал (бажано, щоб практичні завдання займали більше часу).

6. Поєднувати практичні та теоретичні заняття за принципом чергування.
7. Використовувати різноманітні методики, такі як тести, анкети, ігри та дискусії, щоб задовольнити різні вподобання учасників.
8. Планувати час для кожного заняття.
9. Підготувати додаткові теми і методики на випадок непередбачених ситуацій, таких як нецікавість до деяких методів чи надлишок часу.
10. Написати короткі конспекти для кожного заняття курсу [7].

Також варто обирати методики, які дозволяють учням обговорювати результати з батьками. Рекомендується активно використовувати інтерактивні форми роботи, такі як ігри, дискусії та обговорення ситуацій, але не перетворювати заняття на постійну розвагу, оскільки це може набриднути учням або вони почнуть сприймати ваші заняття як просту гру. Ігрові методи можуть складати близько 25-30% часу занять зі старшокласниками. Варто уникати складного та надмірно об'ємного матеріалу – краще обрати кілька, але зрозумілих і важливих для підлітків питань, які слід детально обговорити. Складні ціннісно-сміслові питання краще вводити в контекст більш загальних і нейтральних тем, щоб вони не викликали дискомфорту [7].

Н.С. Пряжніков у своїх правилах підготовки та проведення профконсультацій наголошує на таких важливих аспектах: 1) не обов'язково досягати повної визначеності, але заняття повинно бути логічно завершеним і відповідати меті; 2) використовувати лише ті методики, якими володіє психолог, враховуючи рівень готовності учнів до роботи з ними; 3) групове заняття часто передбачає подальшу індивідуальну консультацію; 4) підтримувати дисципліну через динамічний ритм заняття, активність лідерів та введення нестандартних правил, а за потреби переходити до інших форм роботи, таких як усний виклад матеріалу; 5) при освоєнні складних методик спочатку тестувати їх на собі та близьких, а потім поступово вводити на учнях, починаючи з простих випадків, та використовувати практичні нотатки для планування [6].

Аналіз літератури дозволив класифікувати основні методи профорієнтації відповідно до цілей профорієнтаційної допомоги:

1. Інформаційно-довідкові методи:
 - 1) професіограми, довідкова література, інформаційно-пошукові системи (ІПС);
 - 2) професійна реклама та агітація, екскурсії на підприємства та навчальні заклади;
 - 3) зустрічі з фахівцями, профорієнтаційні уроки, лекції, навчальні фільми та ЗМІ;
 - 4) ярмарки професій.
2. Методи професійної психодіагностики:
 - 1) інтерв'ю (закриті та відкриті), опитувальники професійної мотивації, здібностей та особистісні тести;
 - 2) спостереження, збір інформації від знайомих та професіоналів, психофізіологічні обстеження;
 - 3) ігрові ситуації та тренінги для моделювання професійної діяльності, дослідження в реальних умовах праці, використання тренажерів для розвитку трудових навичок.

Більшість методів має активізуючий потенціал, а тренінг є однією з найбільш ефективних форм роботи з клієнтами [14; 30].

3.2. Корекційно-розвивальна тренінгова програма з формування професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку

Для підвищення ефективності процесу формування професійного самовизначення була розроблена корекційно-розвивальна програма, яка призначена для підтримки старшокласників під час важкого періоду їхнього життя та спрямована на стимулювання професійного та особистісного самовизначення.

Мета програми: створення умов для побудови особистої професійної перспективи; надати ефективну психолого-педагогічну підтримку старшокласників; допомогти юнакам визначити свої життєві плани та відповідно вибудувати з ними алгоритм дій.

Задачі програми:

1) розвиток компетенцій планування свого трудового шляху та успішного просування в реалізації сформованого плану;

2) розвиток професійно важливих якостей та компетентностей, мотивів саморозвитку, особистісного росту;

3) формування готовності до нових форм організації праці в умовах ринкових відносин та конкуренції кадрів;

4) розвиток уміння співвідносити свої інтереси з вимогами трудової діяльності;

5) забезпечення старшокласників засобами самопізнання, розвитку навичок планування.

Учасники програми: старшокласники віком 15-17 років з низьким рівнем готовності до вибору професії.

Програма включає десять сесій, розподілених протягом 4-6 тижнів, з рекомендацією проведення занять один або два рази на тиждень. Для досягнення поставлених цілей пропонуються різні методи впливу, такі як індивідуальні вправи, комунікативні ігри, використання візуалізації, техніки релаксації.

Структура програми:

1. Підготовчий блок – привітання, включає в себе набір вправ, що сприяють активізації учасників групи, створенню благодатної атмосфери;

2. Основний блок включає в себе бесіди, ігри, вправи, що допомагають зрозуміти та засвоїти головну тему та мету заняття;

3. Заключний блок – зворотний зв'язок (рефлексія) передбачає обмін своїми почуттями та враженнями.

Принципи ведення профконсультативної тренінгової групи:

1. Добровільність участі. Учасники приходять за власним бажанням і можуть припинити відвідувати зустрічі у будь-який час без пояснень. Однак важливо не відмовлятися через почуття невпевненості або образи, а прагнути вирішити проблеми конструктивно, навіть якщо вони виникають у взаємодії з іншими учасниками.

2. Принцип «Тут і тепер». Обговорення повинно стосуватися лише того, що відбувається в момент зустрічі. Це дозволяє ефективно досліджувати власну поведінку і досвід, зберігаючи повну увагу до того, що відбувається в групі.

3. Повага до інших. Важливо бути терпимим до думок і почуттів інших учасників. Якщо виникає бажання оцінити чи заперечити, краще почати з запитання або вираження незрозумілості, замість критики.

4. Конфіденційність. Всі обговорення в групі залишаються конфіденційними. Учасники можуть обговорювати свої переживання з іншими, але не думки чи почуття інших членів групи [30].

Принципи організації зустрічей схожі з принципами соціально-психологічного тренінгу та включають наступні:

1. Принцип активності. Учасники активно залучаються до спеціально розроблених дій, що сприяють кращому засвоєнню матеріалу. За статистикою, люди засвоюють більше, коли активно взаємодіють (70-90% через дії та проговорювання).

2. Принцип дослідницької творчої позиції. Учасники відкривають нові ідеї та особисті ресурси через ситуації, що дозволяють експериментувати з поведінкою. Ведучий створює середовище, що заохочує креативність і дозволяє учасникам виходити за рамки звичних стереотипів.

3. Принцип об'єктивації поведінки. Поведінка учасників переходить від імпульсивної до об'єктивної, що дозволяє коригувати тренінг. Зворотний зв'язок є важливим інструментом для усвідомлення власної поведінки, його можна посилити за допомогою аудіо- або відеозаписів.

4. Принцип партнерського спілкування. Спілкування в групі має враховувати почуття та емоції інших учасників, що створює атмосферу довіри, безпеки та відкритості, заохочуючи експериментувати зі своєю поведінкою [30].

Рекомендації щодо використання програми тренінгу:

1. Ведучі групи. Тренерами повинні бути фахівці з вищою психологічною освітою або іншого профілю (педагогічного, медичного, соціально-педагогічного), які мають досвід роботи з підлітками та пройшли спеціальне стажування.

2. Кількість ведучих. Рекомендується мати 1-2 ведучих, бажано різної статі, щоб учасники могли спостерігати різні підходи до обговорення тем.

3. Індивідуальні консультації. Якщо необхідно, учасники можуть отримувати індивідуальні консультації від ведучих або інших експертів. Також можуть бути додаткові завдання, які учасники потім обговорюють у групі.

4. Перерви. За потреби можна зробити перерву тривалістю 10-15 хвилин під час заняття.

5. Частота зустрічей. Оптимально проводити 2-3 зустрічі на тиждень.

6. Неформальна обстановка. Заняття повинні проходити поза навчальним закладом, у неформальній обстановці, щоб забезпечити глибше обговорення та самопізнання учасників.

7. Приміщення для занять. Необхідне просторе приміщення без зайвих меблів, з комфортним освітленням, звукоізоляцією та можливістю для проведення рухових технік.

8. Матеріали для технік. Для проведення тренінгових технік потрібні папір, фломастери, олівці, а також столи чи підставки для зручності.

9. Щоденники рефлексії. Ведучий може запропонувати учасникам вести щоденник, у який вони записуватимуть свої враження від занять.

10. Командний склад. Для ефективності тренінгу бажано мати групу однолітків з подібним рівнем розвитку та проблемами, з рівним співвідношенням чоловіків і жінок [30].

Практичні рекомендації щодо проведення програми:

1. Частота зустрічей. Оптимально проводити зустрічі 3 рази на тиждень. Це дозволяє учасникам обміркувати попереднє заняття, але не забути його через надмірну відстань між зустрічами.

2. Форма зустрічей. Програма включає як групові дискусії, так і техніки, що після виконання обговорюються. Учасники відзначили, що техніки є динамічними та цікавішими, однак дискусії мають більший значеннєвий вплив. Техніки доцільно проводити на початку зустрічей або для активізації учасників, а також як основу для подальшого обговорення.

3. Підтримка інтересу учасників. Участь в програмі іноді може стати менш цікавою через незалучення всіх учасників до тем. Це ставить вимоги до ведучого щодо правильного формулювання питань і підтримки активності учасників.

4. Індивідуальний підхід. Важливо адаптувати теми та завдання під індивідуальні потреби кожного учасника, що сприяє підтримці їх інтересу. Допомогти цьому може попередній відбір учасників для групової роботи [30]

Зміст корекційно-розвивальної тренінгової програми

Заняття 1. «Я і мої плани на майбутнє»

Мета: познайомити учасників групи, прийняти правила групи, формувати довірливі стосунки у групі, згуртувати групу, з'ясувати очікування учасників тренінгу, допомогти у визначенні мети (стосовно майбутньої професії), намітити шляхи її досягнення, формувати навички самоаналізу, розвивати навички культури спілкування.

1. Гра «Знайомство».

Мета: ближче познайомити учасників тренінгу один з одним та з тренером, створити позитивний настрій, підготувати групу для подальшої спільної роботи.

2. Вправа «Очікування».

Мета: виявити очікування підлітків від тренінгу, рівень зацікавленості проблемою, бажання працювати.

3. Мозковий штурм «Правила роботи групи».

Мета: прийняти правила роботи групи на тренінгових заняттях.

4. Гра «Асоціація».

Мета: визначити рівень знань учасників групи, початкове ставлення до проблеми, створити підґрунтя для подальшої роботи.

5. Анкета для експрес-опитування старшокласників «Дослідження цінностей молоді».

Мета: визначити життєві принципи, пріоритети, коло інтересів учнів.

6. Вправа «Жива анкета». Мета: формулювання висновків.

Заняття 2. «Як зробити правильний вибір професії»

Мета: мотивація навчальної діяльності з даної теми, формувати установку на розуміння, що вибір професії справа особиста.

1. Гра «Знайомство». Мета: продовжити ближче знайомити учасників один з одним.

2. Правила роботи групи. Мета: активізувати правила групової роботи.

3. Мотивація навчальної діяльності. «Міні-дискусія».

Питання для обговорення:

1. На вашу думку, чи всі люди відчують задоволення від тієї праці, яку вони виконують?

2. Чи може бути щасливою людина, яка не отримує задоволення від обраної професії, праці?

3. Від яких факторів це залежить: від здібностей, умов праці, рівня освіченості, професійної підготовки тощо?

4. Що впливає на задоволеність людини діяльністю, якою вона займається?

В умовах воєнного часу та жорстокого ринку праці, можливо, доведеться неодноразово змінювати професію, спеціальність, посаду та ін.

Тому необхідно бути готовим до цих змін психологічно і вибирати професію усвідомлено.

4. Вправа «Тільки від мене залежить».

Мета: допомогти усвідомити підліткам, що вибір професії це особиста справа і обирати професію повинні вони самостійно користуючись підказками, які отримують на наших заняттях.

Необхідно закінчити речення «Тільки від мене залежить» не менше ніж 10 варіантами. Учень повинен не тільки записати закінчення речення на аркуші, але й голосно промовити їх.

Обговорення.

5. Ігрова вправа «У дитинстві я хотів(ла) бути...».

6. Анкета «Професійна спрямованість».

➤ Якими професіями цікавишся? Чи маєш стійкий професійний намір (якщо так, то який)?

➤ Чому вибрав саме цю професію?

➤ Чи готуєшся самостійно до майбутньої трудової діяльності?

➤ З ким радишся у справі вибору професії?

➤ Чи схвалюють батьки вибір (якщо ні, то що радять)?

➤ Якими шкільними дисциплінами цікавишся?

7. Підведення підсумків.

Учасникам пропонується висловити судження з приводу тренінгу, доповнивши незакінчене речення: «Мені було, тому що...».

Заняття 3. «Світ професій»

Мета: вчити обирати професію усвідомлено, познайомити з світом професій

1. Ігрова вправа «Комплімент по колу» Мета: створити позитивний настрій, підготувати групу для подальшої спільної роботи.

1. Ігрова вправа «Відгадай професію». Мета: формування теоретичних уявлень та понять, пов'язаних із професіями.

2. Ігрова вправа «Професії майбутнього». Мета: ознайомлення з новими професіями, які можуть з'явитися в найближчому майбутньому.

3. Вправа «Людина-професія». Мета: вивчення взаємозв'язку рис характеру із професіями.

4. Підведення підсумків. Рефлексивне коло.

Заняття 4. «Професійні інтереси учнів»

Мета: виявити професійні інтереси учнів.

1. Гра «Крокодил». Мета: активізація розумової діяльності, створення позитивної атмосфери.

2. Опитування за методикою Є.О. Клімова «Диференційно-діагностичний опитувальник».

3. Індивідуальна творча діяльність. Вправа «Якби я був режисером, я б зняв фільм про...». Мета: підтримка атмосфери творчого пошуку.

3. Вправа «Ланцюжок професій». Мета: ознайомлення із новими професіями.

4. Вправа «Моє професійне кредо». Мета: формування установки на необхідність професійного самовизначення.

5. Підведення підсумків. Рефлексивне коло.

Заняття 5. «Особистісні ресурси»

Мета – усвідомити особистісні ресурси для вирішення проблем та визначити тимчасову перспективу.

. Розминка «Асоціації до майбутнього». Мета: підтримка атмосфери творчого пошуку.

2. Гра «Смуга перешкод». Мета: відпрацювання навичок подолання труднощів на шляху досягнення мети.

3. Вправа «Валіза в дорогу». Мета: вивчення учасниками власних схильностей.

4. Вправа «Мої особистісні та професійні плани». Мета: формування навичок цілепокладання та планування.

5. Підведення підсумків. Рефлексія. Очікувані результати: Визначення власних очікувань та уявлень про майбутнє, отримання досвіду індивідуального та спільного долавання труднощів.

Заняття 6. «Вплив темпераменту та стану здоров'я на вибір професії»

Мета: дати учасникам тренінгу інформацію про важливість врахування при виборі професії переважаючого типу темпераменту, стану здоров'я.

1. Вступ. Вправа «Комплімент по колу».

2. Діагностика «Переважаючий тип темпераменту».

3. Інформаційне повідомлення «Темперамент і професійна діяльність».

4. Вправа «Закінчи речення». Мета: допомогти учасникам усвідомити зв'язок між вибором професії і станом здоров'я.

5. Вправа «Приміряємо професію». Мета: вчити учасників тренінгу вибирати професію враховуючи переважаючий тип темпераменту.

6. Підсумок. Рефлексія. Чи цікавим було це заняття для вас? Що відкрили, що зрозуміли?

Заняття 7. «Професійні схильності та вподобання»

Мета: визначити професійні схильності та вподобання учнів, співвіднести індивідуальні можливості з вимогами, які необхідні для оволодіння професійними навичками

1. Вправа «Оголошення в газету». Мета: формування уявлень про правила самопрезентації, про використання навички ефективною самопрезентації у різних сферах життєдіяльності.

2. Гра «Мрії». Мета: вивчення учасниками власних інтересів, особистісних та професійних планів.

3. Вправа «Мої переваги». Мета: стимулювання самовиховання позитивних особистісних якостей.

4. Рефлексія. Ритуал прощання. Очікувані результати: Виявлення особливостей та якостей, які допоможуть учням впоратися із обраною професією. Визначення відповідності до певної професії, і знаходження себе у цій сфері.

Заняття 8. «Врахування сильних та слабких сторін при виборі професії»

Мета: усвідомити власну унікальність, свої слабкі та сильні сторони власної корисності для суспільства

1. Вправа «Співбесіда». Мета: активізація роздумів про відповідність якостей вимогам до професії.

2. Вправа «Автопортрет». Мета: визначення особистісних особливостей, поглиблення процесів саморозкриття.

3. Вправа «Один для одного». Мета: розвиток навичок конструктивної взаємодії.

4. Вправа «Мої сильні сторони». Мета: стимулювання самовиховання позитивних особистісних якостей.

5. Вправа «Скажи мені хто твій друг». Мета: створення довірливих відносин у групі.

6. Підсумок. Рефлексія. Очікувані результати: Усвідомлення власної унікальності, своїх слабких та сильних сторін власної корисності для суспільства.

Заняття 9. «Умови правильного вибору професії (хочу+можу+треба)»

Мета: розвивати навички правильного вибору професії».

1. Вправа «Побажання». Мета: створити гарний настрій.
2. Інформаційне повідомлення «Основні помилки при виборі професії».
3. Вправа «Оптимісти і скептики».

Мета: показати учасникам тренінгу, що кожна професія має свої плюси та мінуси.

4. Вправа «Я вмію, я можу».

Мета: виявляти і розвивати сильні сторони учасників як основу життєвого успіху.

5. Вправа «Валіза».

Мета: виявити враження учнів від тренінгу, і побачити наскільки справдилися їх очікування, що нового для себе вони взяли.

Заняття 10. «Все в твоїх руках»

Мета: закріпити умови правильного вибору професії, вчити цінувати час, підвести до розуміння, що твоє майбутнє великою мірою залежить від тебе.

1. Вправа-розминка «Побажання на день». Мета: зняти напруження.

2. Вправа «Лист».

Мета: закріпити умови правильного вибору професії.

3. Вправа «Я через 10 років».

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої прагнення, розвивати фантазію.

4. Притча «Цінність часу».

5. Вправа «Порада».

6. Притча «Все залежить від тебе».

7. Колективна діяльність. Вправа «Лист». Мета: створення позитивного зворотного зв'язку учасниками тренінгу після завершення роботи. Обговорення, зворотний зв'язок. Підведення підсумків. Очікувані результати: Узагальнення отриманих результатів, закріплення навичок та визначення власних досягнень по завершенні усіх занять.

Висновки до розділу 3

Теоретичний аналіз проблеми надання психологічної допомоги старшокласникам у процесі професійного самовизначення дозволяє зробити кілька важливих висновків, які підкреслюють важливість застосування активізуючих методик у профорієнтаційній роботі.

Основними завданнями профорієнтаційних методів є активізація інтересу та мотивації учнів до пошуку свого професійного шляху, а також забезпечення їх доступними та зрозумілими засобами для планування, корекції та реалізації власних професійних перспектив. Важливою складовою цих методик є їх здатність залучати старшокласників до глибокого самопізнання, що дозволяє їм не лише формулювати свої бажання, але й усвідомлювати реалії професійного світу.

Методи, які активізують внутрішні ресурси учнів, є особливо важливими. Такі методики допомагають розвивати у старшокласників здатність до саморозуміння та розкриття своїх потенціалів у різних аспектах професійного самовизначення. До таких методик відносяться активізуючі методи, серед яких особливу роль відіграє метод тренінгу. Тренінг дозволяє старшокласникам не лише отримувати теоретичні знання про вибір професії, але й активно взаємодіяти з іншими учасниками, набуваючи практичних навичок, які необхідні для прийняття обґрунтованих рішень щодо своєї професійної діяльності.

Розроблена методика профконсультативного тренінгу має клієнто-орієнтований підхід, що дозволяє зосередитися на індивідуальних проблемах старшокласників та надати їм необхідну психологічну підтримку. Цей тренінг спрямований на вирішення психологічних труднощів, з якими учні можуть стикатися в процесі самовизначення. Одним із основних завдань є дослідження та випробування образу "Я", що є важливою складовою у формуванні впевненості у власних силах та здібностях при виборі професії.

Тренінг також включає в себе оволодіння навичками, які допомагають старшокласникам краще орієнтуватися у професійному світі, а також забезпечує підтримку у прийнятті самостійного рішення щодо обрання професії. Психологічна допомога в цьому контексті сприяє розвитку здатності до рефлексії, що дає

можливість учням не тільки розуміти свої бажання, а й враховувати зовнішні обставини, які можуть впливати на їхній професійний вибір.

Загалом, методика профконсультативного тренінгу орієнтована на інтеграцію різних підходів, які стимулюють розвиток особистісних і професійних якостей старшокласників, що дозволяє ефективно вирішувати питання професійного самовизначення та сприяє досягненню ними більшої впевненості у власних силах.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми дослідження показав, що на вибір майбутньої професії впливає чимало факторів, провідними серед яких є рівень їхньої особистісної та професійної зрілості, що відображає не лише їхню готовність до свідомого вибору професії, але й забезпечує узгодження життєвих планів з потребами ринку праці і економіки держави. При виборі професії сучасні випускники закладів середньої освіти керуються такими мотивами, як: суспільною значущістю професії, престижем, заробітком, можливістю кар'єрного зростання тощо. Але знання того, чому саме старшокласники обирають ту чи іншу професію дозволяє чітко передбачати те, наскільки успішними вони можуть стати, наскільки відповідально вони ставитимуться до праці і наскільки стійким буде їхній інтерес до майбутньої діяльності.

Потреба молоді людини самовизначитися у різних сферах життя активізується у юнацькому віці і стає головною рушійною силою її подальшого розвитку, висвітлюючи головний напрямок спрямувань особистості — спрямування у майбутнє. Професійне самовизначення у ранньому юнацькому віці є цілісним, інтегративним процесом, в якому утверджуються і реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного, соціального самовизначення. Вибір майбутньої професійної діяльності – є фактором подальшого розвитку особистості, визначенням умов і засобів реалізації особистісних рис і здібностей, соціального середовища для втілення життєвих задумів, смислу і цінностей.

У даному роботі ми дослідили вплив психологічних умов на професійний вибір осіб раннього юнацького віку, а саме вплив мотиваційних факторів, особливості ціннісних орієнтацій спрямованість особистості, рівень соціальних очікувань старшокласників.

З метою визначення психологічних особливостей професійного самовизначення осіб раннього юнацького віку, ми провели емпіричне дослідження

на базі Іванівського ліцею Петриківської селищної ради, до якого було залучено 70 учнів 9-11-х класів цього закладу освіти.

У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, який передбачав поєднання наступних методів: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і систематизація концептуальних положень з досліджуваної проблеми); емпіричні (диференційно-діагностичний опитувальник інтересів ДДО Є. Клімова, опитувальник мотиваційних факторів вибору професії Ф.Б. Філімонова, методика діагностики типології особистості та привабливого професійного середовища Голланда, опитувальник діагностики рівня соціальних очікувань» (PCO) І.С. Попович); методи математичної статистики та інтерпретації емпіричних даних.

За результатами дослідження ми з'ясували, що старшокласники переважно мотивовані зовнішніми факторами (отримання матеріального заохочення, певного соціального статусу, бажаний результат роботи). Рейтинг типу обраної професії старшокласниками у порядку зниження значимості наступний: «людина – художній образ»; «людина – людина»; «людина – техніка»; «людина – природа»; «людина – знакова система». Більшість опитуваних дівчаток обрали професії зі сфери «людина-художній образ», тоді як хлопчики надали перевагу професіям зі сфери «людина-техніка». Бажаючих обрати професію зі сфери «людина-знакова система» серед хлопчиків не виявилось взагалі. Ідентифікація професійних схильностей й області, де особистість буде найбільш продуктивною та задоволеною від своєї діяльності показала, що найбільш предсталеними серед старшокласників є діловий, артистичний та конвенційний типи особистості. Серед юнаків переважають діловий, конвенційний типи особистості; серед дівчат переважають діловий, соціальний типи особистоті. Високий відсоток старшокласників мають низький рівень соціальних домагань, а отже мають низький рівень мотивації, який негативно впливає на рівень соціальних очікувань стосовно майбутньої професії.

Спираючись на отримані дані та на результати їх якісного аналізу дослідження можна зауважити, що на вибір професії впливають такі особистісні чинники, як мотиваційні фактори, ціннісні орієнтації, рівень соціальних очікувань

та загальна спрямованість особистості. Не завжди цей вплив може мати позитивні наслідки. Тому необхідно надавати старшокласникам необхідну підтримку у здійсненні вибору професії, організуючи корекційно-розвивальну профорієнтаційну роботу.

Основними завданнями профорієнтаційних методів є активізація інтересу та мотивації учнів до пошуку свого професійного шляху, а також забезпечення їх доступними та зрозумілими засобами для планування, корекції та реалізації власних професійних перспектив. Важливою складовою цих методик є їх здатність залучати старшокласників до глибокого самопізнання, що дозволяє їм не лише формулювати свої бажання, але й усвідомлювати реалії професійного світу. Такі методики допомагають розвивати у старшокласників здатність до саморозуміння та розкриття своїх потенціалів у різних аспектах професійного самовизначення. До таких методик відносяться активізуючі методи, серед яких особливу роль відіграє метод тренінгу. Тренінг дозволяє старшокласникам не лише отримувати теоретичні знання про вибір професії, але й активно взаємодіяти з іншими учасниками, набуваючи практичних навичок, які необхідні для прийняття обґрунтованих рішень щодо своєї професійної діяльності.

Розроблена нами методика профконсультативного тренінгу має клієнто-орієнтований підхід, що дозволяє зосередитися на індивідуальних проблемах старшокласників та надати їм необхідну психологічну підтримку. Цей тренінг спрямований на вирішення психологічних труднощів, з якими учні можуть стикатися в процесі самовизначення. Тренінг також включає в себе оволодіння навичками, які допомагають старшокласникам краще орієнтуватися у професійному світі, а також забезпечує підтримку у прийнятті самостійного рішення щодо обрання професії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баришева, О. Теоретичні аспекти проблеми особистісного самовизначення старшокласників. Психологія: Зб. наук. пр. Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова, (1(8)). Київ. 2000. С. 102-113.
2. Барчі Б.В. Мишко Л.Ю. Сучасна концепція профільного навчання. Наука майбутнього: збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених / гол. ред. колегії В.В. Гоблик; заст. гол. ред. І.І. Алмашій. Мукачево: РВВ МДУ, 2020. Вип.1(5). 12 с.
3. Барчі Б.В. Мишко Л.Ю. Психологічна готовність як показник професійного вибору особистості. Професійна соціалізація НАУКА МАЙБУТНЬОГО 1(7), 2021 <https://msu.edu.ua/> 7 особистості: персоногенетичний контекст: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 14-15 травня 2020 р., Мукачево / ред.кол.: Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачево : РВВ МДУ, 2020. 133 с.
4. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2005. №1.
5. Бенюк К. Як війна впливає на ментальне здоров'я українців та чи станемо ми хворим суспільством. URL: <https://espreso.tv/psikhoterapevtka> (дата звернення: 11.06.2024).
6. Боднар А. Я., Рибалочка К. А. Особливості професійного самовизначення сучасних студентів. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2020. Том 3. С. 3-10.
7. Гладкова В. М. Профорієнтація: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2007. 160 с.
8. Бех І.Д. Духовні цінності в розвитку особистості. Педагогіка і психологія. 1997. С. 124-129.
9. Бодашевська Ю.С. Особливості професійного самовизначення у ранній юності (гендерний аспект). World Science. 2019. № 8 (48), Vol. 3. С. 45-49.

10. Вікова психологія: Навч. посібник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. К.: Просвіта, 2001. С. 233-259.
11. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ. 2002. 24 с.
12. Вітковська О.В. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації : монографія. К. : Наук. світ, 2001. 91 с.
13. Гладкова В. М. Профорієнтація: навчальний посібник. Львів: Новий Світ-2000, 2007. 160 с
14. Гомонюк О., Мазур А. Особливості формування професійного самовизначення старшокласників у процесі профорієнтації. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2017. Випуск 4.
15. Горішня К.І. Вторинне професійне самовизначення: індивідуальна траєкторія розвитку. Габітус. 2020. Випуск 18, Т. 1. С. 81-85.
17. Горський С.В. Питання професійного самовизначення особистості. Оpubліковано в електронному журналі "Судово-психологічна експертиза" Київ. 2022.
18. Журавель, І. Соціальні аспекти професійного самовизначення в умовах змін ринку праці: сучасні підходи. Київ: Інститут соціальних досліджень. 2022.
19. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ, 2012.
20. Залановська Л. Психологічні основи професійного самовизначення старшокласників: теоретичний аспект. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. 2021. № 2.
21. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку. Київ. 2024.
22. Калюжна І., Москальова А.С./Вплив самооцінки на професійне самовизначення старшокласників/Наука і молодь. 2021: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: матеріали I Міжнародної науковопрактичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (м. Київ, 16 квітня 2021 рік.). К.:

Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2021. 399 с.51 Електрон. опт. диск. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

23. Каткова Т. А., Титаренко О. Вплив соціальних стереотипів молоді на професійний вибір. Теорія і практика сучасної психології. URL: <https://doi.org/2663-6034>.

24. Клибанівська Т. Професійне самовизначення та професійне становлення старшокласників. Актуальні проблеми психології. Т. 1, № 57.

25. Кода С.В. Особистісно-професійна компетентність педагога: теорія і практика: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-методичної 50 практичної конференції (27 лютого 2020 р.) за заг. ред. Л. В. Серих. Суми: НІКО, 2020. 364 с.

26. Кумпан О.О. Професійне самовизначення та його вплив на загальний розвиток особистості в професійній діяльності. Науковий вісник Льотної академії. Серія: Педагогічні науки. 2018. Випуск 4. С. 118-123.

27. Лавриненко, С. Молодь та цифрові професії: психологія самовизначення в умовах нової економіки. Київ: Видавничий дім "Освіта". 2022

28. Лупійко Л. В., Бунчук А. О. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. Актуальні проблеми теоретичної та консультативної психології: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернетконференції. Вип. 2. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. С. 59-62.

29. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури. К.: Наук. думка, 1998. 136 с.

30. Мілютіна К. Л. Теорія і практика психологічного тренінгу. Київ: Видавництво МАУП, 2006. 175 с.

31. НАПН України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна (колектив авторів). "Профорієнтація: стан і перспективи розвитку". 2024.

32. Олійник К. С. Розділ 5. Теоретико-методичні засади дослідження особистісних змінювань практичних психологів. Теоретичні та методичні аспекти

соціальної діяльності: монографія / відп. ред. Л. О. Данильчук, Л. І. Романовська. Хмельницький: ФОП Цюпак А.А., 2020. Т. 3. С. 159-200.

33. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С. 161-164.

34. Особливості підліткового віку. Коломийська філія № 6 імені Героя України Тараса Сенюка Коломийського ліцею № 9. URL: <https://koloschool6.eschools.info/pages/osoblivost-pdltkovogo-vku> (дата звернення: 11.06.2024).

35. Охріменко З.В. Виховні профорієнтаційні технології як умова ефективного професійного самовизначення старшокласників. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: Збірник матеріалів Х ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Б.О. / За ред. Н.В. Павлик. Київ, 2020. С. 78-82.

36. Пенькова О. І. Ціннісні аспекти самореалізації особистості. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2018. Т. VI. Вип. 14. С. 201-207.

37. Пінська О.Л. Психологічні аспекти професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2022. Випуск 12. С. 39-50.

38. Попович І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика: навч.-метод. посіб. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. 134 с.

39. Попович І. С. Психологічні виміри соціальних очікувань особистості: монографія. Херсон, 2017. 504 с.

40. Практикум із групової психокорекції: підручник / С.Д. Максименко, О.О. Прокоф'єва, О.В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь: Видавничополіграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.

41. Закатнов, О.В.Мельник, О.В.Осипов та ін.; Упоряд. Л. Шелестова. – К.: Шкільний світ: Вид. Л.Галіцина, 2006. 127 с.

42. Професійне самовизначення. Психологічні особливості вибору професії. URL: <http://um.co.ua/5/5-7/5-77745.html> (дата звернення: 07.11.2024).
43. Професійна освіта: Словник / За ред. Н. Г. Ничкало. К.: Вища школа, 2000. 210 с.
44. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу: монографія / за ред. О. Л. Моріна. Харків: «Друкарня Мадрид», 2019. 219 с.
45. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. К.: Вища школа, 2019. 215 с.
46. Психологічний словник/ Авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П.Сергеєнкова/ За ред. Н. А. Побірченко. Київ:Науковий світ, 2007. 227 с.
47. Психологія професійного самовизначення особистості: монографія / М.С. Корольчук, Ю.В. Дроздова, В.М. Корольчук, В.І. Осьодло, А.М. Сипливий; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ, 2018. 280 с.
48. Психологічні особливості підліткового віку. Модульне середовище для навчання. Вікова психологія. URL: <https://msn.khmnu.edu.ua/mod/page/view.php?id=122528> (дата звернення: 11.06.2024).
49. Професійні здібності учня / Упоряд.: С. Максименко, О. Главник, М. Левтик. К. Главник, 2004. 112 с.
50. Рапун К. В., Василенко О.М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. Науковий пошук молодих дослідників: збірник наукових праць студентів / за ред О. Л. Караман; ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». № 6. 2022. С. 163-16
51. Руденко, Ю. Психологія професійного вибору: новітні підходи до самовизначення молоді в Україні. Львів: Видавництво "Наукова думка".2021.
52. Савельчук, І. Соціальні очікування молоді: від теоретичного осмислення до практичного застосування у воєнний та післявоєнний період. Social Work and Education, Vol. 9, No. 1. pp. 113-121. DOI: 10.25128/2520-6230.22.1.9 2022.
53. Савчин М. Психологія юності. Вікова психологія. Київ, 2017. 287 с.

54. Сердюк Н.І., Кейдун Ю. Психологічні чинники професійного самовизначення старшокласників. Збірник тез наукових доповідей студентів. Том 2. Філологічні науки. 2019. С. 185-186.

55. Серeda О.Ю. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення старшокласників: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05. соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ, 2021. 201 с.

56. Серeda О. Ю. Вплив соціального оточення на професійний вибір випускників Перспективи та інновації науки. 2021. №4

57. Синякова В.Б. Професійне самовизначення особистості. URL: http://kyivobl.man.gov.ua/zakhody/Poradi_

58. Столяренко О.Б. Актуальні проблеми професійного самовизначення учнівської молоді в умовах сільської школи. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: Збірник матеріалів Х ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Б.О. / За ред. Н.В. Павлик. Київ, 2020. С. 111-115.

59. Ткаченко С. О. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості із смисло-життєвими орієнтаціями та бажанням схвалення у осіб юнацького віку / Ткаченко С. О. Київ, 2019. 94 с.

60. Ткачук І. І. Психолого-педагогічний супровід особистісного і професійного самовизначення старшокласників, що опинилися у складних життєвих обставинах внаслідок військових конфліктів: методичні рекомендації. Київ, 2018. 78 с.

61. Теслюк К.В. Соціальне програмування життєвого шляху особистості, його форми і моделі. Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» за спеціальністю 231 Соціальна робота. Західноукраїнський національний університет. Тернопіль, 2020

62. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості. Київ, 2013. 372 с.

63. Туриніна О.Л. Психологічні особливості професійного самовизначення учнів. Київ, 2015. 218с.

64. Токар А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем емоційного інтелекту, 2022. 109с.

65. Туриніна О.Л. Психологічні особливості професійного самовизначення учнів. Київ, 2015. 218с.

66. Федоренко Л. Специфіка професійного самовизначення випускників сільських шкіл (за результатами констатувального експеримента). Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Психологічні науки. 2022. Випуск 17 (62). Серія 12. С.109-120.

67. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища: монографія / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Д. О. Закатнов, М. І. Піддячий; за ред. З. В. Охріменко. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. 152 с.

68. Чорна І.М. Психологічні особливості організації профорієнтаційної роботи в школі: методичний посібник. Тернопіль, 1995. 36 с.

69. Чорна І. М. Психологічні особливості професійного самовизначення школярів. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. Випуск 12. Львів: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С.157-163. DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2022.12.18>

70. Чорна І. М., Чернишова С. С. Професійне самовизначення старшокласників у призмі діяльності шкільного психолога. «Світ наукових досліджень»: збірник матеріалів Міжнародної мультидисциплінарної наук. конф. м. Ополе, Польща (Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu), 21-22 листопада 2023. Випуск 24, С.210-212. ISSN 2786-6823. URL: <http://www.economy-confer.com.ua/fullarticle/5032/>

71. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2005. 640 с.

72. Шевенко А.М. Професійне самовизначення старшокласників як цілеспрямований процес. PSYCHOLOGICAL JOURNAL. 2021. Volume 7. Issue 8 (52). С. 72-81.

73. Шейко В.М. Організація та методологія дослідницької діяльності: підручн. К.: Знання, 2017. 310 с.

74.Щербакова І.М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості. Суми.Вид. СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2012. 324 с.

75. Modern trends in science and practice. Volume 1: collective monograph Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California: GS Publishing Services, 2021. 174 p.

76. Schweder R. A. Fact and artifact in trait perception: The systematic distortion hypothesis: Progress in experimental personality research (V. 11). N.Y.: Acad. Press, 1982. 2000 p.

77. Holland J.L. Making Vocational Choice: A theory of careers. -N.Y., 1973.

Додаток А**Опитувальник мотиваційних факторів вибору професії (автор Філімонов Ф.Б.)**

Досліджуваним пропонувалося оцінити, якою мірою у виборі професії для них важливі:

- 1) інтерес до обраної діяльності;
- 2) інтуїтивні відчуття (неусвідомлені мотиви, спрямування, потреби);
- 3) матеріальні міркування, перспектива швидше досягти добробуту;
- 4) престижність професії;
- 5) знання про свої здібності і опора на них;
- 6) кар'єрні міркування, прагнення до успіху;
- 7) перебування у відповідному соціальному оточенні, знаходження "свого" середовища для спілкування;
- 8) розвиток власної особистості і самореалізація;
- 9) самоствердження у найближчому оточенні, компенсація;
- 10) можливості працевлаштування.

Досліджувані мали оцінити кожен пункт за 11-бальною шкалою, оскільки всі вищезгадані мотиваційні компоненти можуть відігравати певну роль у виборі професії, мати певне значення для особистості і відрізнитися мірою такого значення

Додаток В

Опитувальник «Рівень соціальних очікувань» (PCO) І. С. Попович

Шкала відповідей 1 2 3

1. Мої очікування завжди спрямовані на досягнення успіху –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 2.
2. Вираховувати, чого чекають і на що сподіваються учасники взаємодії – безглузда трата часу –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 3.
3. Завжди прагну до максимального результату –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 4.
4. Доволі часто, плануючи виконання роботи, у моїй уяві спливають позитивні варіанти перебігу подій –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
5. Виконуючи роботу, прагну показати все, на що я здатен –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
6. Перед виконанням будь-якого завдання, завжди ретельно обмірковую його, вираховую всі «за» і «проти» –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
7. Очікую досягнути високого результату в діяльності, якою займаюся –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
8. Моє найближче оточення мене не розуміє –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
9. Я здатен зробити все, що в моїх силах, щоб досягнути бажаного очікуваного результату –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
10. Очікування людини проектують ставлення як до себе самої, так і до учасників взаємодії –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
11. Я схильний програмувати себе на максимальний результат –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
12. Детально сплановане і продумане мною виконання завдання є запорукою досягнення очікуваного результату –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
13. Максимальна активізація зусиль допомагає мені досягти будь-якого, бажаного результату –3 –2 –1 0 +1 +2 +3
14. Швидше за все, мої результати проходження опитувальника будуть низькими –3 –2 –1 0 +1 +2 +3

Додаток Г

Опитувальник на визначення професійного типу особистості Дж. Голланда (Дж. Холланда)

Тест призначений для визначення професійної спрямованості особистості. Інструкція до тесту. Виберіть одну з двох пропонованих професій, але не з точки зору престижності, а з точки зору її суті: «Чи можу я займатися даним видом діяльності, чи хочу я цього?».

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Інженер-конструктор
2	В'язальник	Санітарний лікар
3	Кулінар	Користувач ЕОМ
4	Фотограф	Директор магазину
5	Кресляр	Дизайнер
6	Філософ	Психіатр
7	Вчений-хімік	Бухгалтер
8	Редактор журналу	Адвокат
9	Лінгвіст	Перекладач художньої літератури
1	Педіатр	Статист
	Завуч з виховної роботи	Спеціаліст з маркетингу
1	Спортивний лікар	Фейлетоніст
	Нотаріус	Постачальник
	Бухгалтер на комп'ютері	Артист естради
	Політичний діяч	Письменник
	Садівник	Метеоролог
	Водій автобуса	Медсестра
	Інженер-електрик	Секретар-друкарка
	Маляр	Художник по металу
	Біолог	Головний лікар
	Телеоператор	Режисер
	Гідролог	Податковий інспектор
	Зоолог	Головний зоотехнік
	Математик	Архітектор
	Соціальний працівник	Обліковець
	Вчитель	Завідділом держустанови
	Вихователь	Композитор
	Коректор	Модельєр
	Економіст	Рекламний агент
	Завгосподарством	Диригент
	Радіоінженер	Працівник науки
	Наладчик	Монтажник

	Агроном	Керівник агрофірми
	Закрійник	Мистецтвознавець
	Археолог	Експерт з товарів
3	Працівник музею	Адвокат
3	Вчений	Актор
3	Логопед	Стенографіст
3	Лікар	Дипломат
4	Головний бухгалтер	Директор
4	Поет	Психолог
4	Працівник архіву	Менеджер

Ключ до тесту

1. Реалістичний тип: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 - усі А.
2. Інтелектуальний тип: 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А, 36А, 37А. 74
3. Соціальний тип: 2Б, 6Б, 10А, 11 А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.
4. Конвенціональний тип: 3Б, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А, 42А, 38Б.
5. Діловий тип: 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, 33Б, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.
6. Артистичний тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А, 42Б.

За кожний збіг з ключем нараховується 1 бал.

Додаток Д

Таблиці на визначення професії за опитувальником Голланда

1. Реалістичний (R - Realistic)

Ці люди зазвичай практичні, фізично активні, люблять працювати з технікою, інструментами, природними ресурсами.

Професії	Опис
Інженер	Розробка та тестування технічних систем
Механік	Ремонт і обслуговування техніки
Електрик	Робота з електричними системами
Лісник	Охорона і догляд за природними ресурсами
Пожежник	Фізична і практична робота, захист від надзвичайних ситуацій
Фермер	Управління і догляд за сільськогосподарськими об'єктами
Водій	Транспорт і логістика

2. Дослідницький (I - Investigative)

Сильний інтерес до досліджень, наукових знань, аналітичних та абстрактних завдань.

Професії	Опис
Науковець	Дослідження, збір даних, розробка гіпотез
Хімік	Аналіз і синтез речовин
Лікар (спеціалізації)	Діагностика, лікування, наукове дослідження в медицині
Біолог	Дослідження живих організмів
Економіст	Аналіз економічних показників
Програміст	Розробка програмного забезпечення
Аналітик даних	Обробка і аналіз великих обсягів інформації

3. Артистичний (A - Artistic)

Творчі особистості, орієнтовані на самовираження, унікальність, естетику, уяву.

Професії	Опис
Художник	Створення образотворчого мистецтва
Дизайнер	Розробка дизайну продуктів, інтер'єрів
Письменник	Літературна творчість, написання текстів
Музикант	Виконання, створення музичних творів
Актор	Виконання ролей у театральних постановках
Фотограф	Фіксація зображень, робота з композицією
Режисер	Постановка сцен і організація зйомок

4. Соціальний (S - Social)

Люблять спілкуватися, допомагати іншим, мають навички підтримки і навчання.

Професії	Опис
Психолог	Консультування, терапія, підтримка клієнтів
Вчитель	Навчання і підготовка студентів
Соціальний працівник	Надання допомоги та підтримки людям
Медсестра	Догляд за пацієнтами, підтримка здоров'я
Логопед	Допомога в розвитку мовлення
Консультант з кар'єри	Професійне орієнтування, допомога у виборі кар'єри
Тренер	Навчання, розвиток фізичних навичок

5. Підприємницький (E - Enterprising)

Зорієнтовані на лідерство, амбіції, управління і бізнес, активні і енергійні.

Професії	Опис
Менеджер	Організація та керівництво командою
Юрист	Підтримка і консультування з юридичних питань
Підприємець	Розробка і втілення бізнес-проектів
Маркетолог	Аналіз ринку, створення стратегій реклами
Політик	Управління, участь у процесах прийняття рішень

Професії	Опис
Продажник	Робота з клієнтами, продаж продуктів
PR-спеціаліст	Зв'язки з громадськістю, управління іміджем

6. Конвенційний (C - Conventional)

Схильність до системності, організованості, управління даними, структурованих завдань.

Професії	Опис
Бухгалтер	Робота з фінансами, облік і звітність
Адміністратор	Управління документацією, підтримка офісу
Лаборант	Обробка зразків, ведення протоколів
Касир	Обслуговування клієнтів, робота з грошовими коштами
Офіс-менеджер	Організація адміністративних процесів
Аналітик фінансів	Аналіз фінансових даних, прогнозування
Архіваріус	Систематизація і збереження документів

1 а. Реалістичний (R - Realistic)

Професії	Опис
Архітектор	Проектування та розробка будівель і споруд
Технолог харчових продуктів	Контроль якості, створення рецептур
Геолог	Дослідження корисних копалин і гірських порід
Агроном	Вирощування та догляд за сільськогосподарськими культурами
Зварювальник	Виконання зварювальних робіт
Лаборант-хімік	Лабораторні дослідження, аналіз матеріалів
Льотчик	Управління літальними апаратами
Метеоролог	Спостереження за погодою, кліматичні дослідження

Професії	Опис
Військовий	Захист, організація оборони
Стоматолог	Діагностика та лікування зубів

2 а. Дослідницький (I - Investigative)

Професії	Опис
Генетик	Вивчення спадковості та ДНК
Фізик	Дослідження законів природи
Астроном	Вивчення космосу, дослідження планет і зірок
Антрополог	Дослідження культур і суспільств
Математик	Виконання розрахунків, математичне моделювання
Ветеринар	Лікування тварин
Криміналіст	Судова експертиза, розслідування справ
Еколог	Захист довкілля, вивчення екосистем
Археолог	Дослідження стародавніх цивілізацій
Нейробіолог	Дослідження мозку і нервової системи

3 а. Артистичний (A - Artistic)

Професії	Опис
Сценарист	Написання сценаріїв для кіно, театрів, телебачення
Ілюстратор	Створення зображень, ілюстрацій
Танцівник	Виконання танцювальних виступів
Декоратор інтер'єру	Оформлення приміщень, створення дизайну
Стиліст	Розробка образів, підбір одягу
Скульптор	Створення об'ємних художніх форм
Ландшафтний дизайнер	Дизайн зовнішніх просторів, садів, парків
Журналіст	Написання статей, висвітлення подій

Професії	Опис
Коміксист	Створення коміксів та графічних новел
Модельєр	Дизайн і пошиття одягу

4 а. Соціальний (S - Social)

Професії	Опис
Терапевт	Робота з людьми, терапевтична допомога
Консультант харчування	Рекомендації з правильного харчування
Коуч	Особистісний розвиток, підтримка цілей
Фахівець з етики	Підтримка етичних стандартів у компаніях
Аніматор	Організація дозвілля, розваг
Інспектор з охорони праці	Контроль безпеки на робочих місцях
Волонтерський координатор	Організація волонтерських програм
Доглядальник	Піклування про людей похилого віку чи людей з інвалідністю
Медіатор	Вирішення конфліктів, посередництво
Фізіотерапевт	Відновлення і лікування фізичних порушень

5 а. Підприємницький (E - Enterprising)

Професії	Опис
Страховий агент	Продаж страхових послуг, консультування
Фінансовий аналітик	Аналіз фінансових ринків, інвестування
Управитель нерухомістю	Оцінка, продаж, оренда об'єктів нерухомості
Спеціаліст з реклами	Створення та впровадження рекламних стратегій
Організатор подій	Планування, організація заходів
Продюсер	Організація творчих і медійних проєктів

Професії	Опис
Менеджер з продажів	Розробка і реалізація стратегії продажів
Рекрутер	Пошук і відбір персоналу для компаній
Директор з розвитку бізнесу	Розширення ринку, встановлення партнерств
Лідер команди	Координація роботи команди, забезпечення ефективності

6 а. Конвенційний (C - Conventional)

Професії	Опис
Секретар	Ведення документації, підтримка діловодства
Статистик	Обробка, аналіз статистичних даних
Операційний менеджер	Управління повсякденними операціями
Інспектор	Перевірка відповідності стандартам
Лаборант в медицині	Проведення аналізів, тестів
Планувальник	Підготовка і координація планів проектів
Спеціаліст з аудиту	Оцінка фінансової звітності та контролю
Інженер з якості	Контроль якості продукції

Додаток Е

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів ДДО (за Клімовим)

Інструкція.

Уявіть собі, що ви маєте можливість вибрати одну роботу (із двох можливих). Чому б ви надали перевагу? Вибраний варіант відмітьте знаком «+», а відкинтий – знаком «-».

Варіант А	Варіант Б
Доглядати з тваринами	Обслуговувати машини, прилади
Допомагати хворим людям. Лікувати їх	Складати таблиці, схеми. Графіки. Програми для комп'ютерів
Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів	Стежити за станом, розвитком рослин
Обробляти матеріали (метал, дерево, тканину, пластмасу)	Рекламувати, продавати матеріали
Обговорювати науково-популярні книжки, статті	Обговорювати художні книжки, п'єси, концерти
Вирощувати молодняк тварин	Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні яких-небудь дій
Копіювати малюнки, зображення (або налаштувати музичні інструменти)	Керувати яким-небудь вантажним засобом (підйомним або транспортним)
Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому бюро, на екскурсії)	Художньо оформляти виставки. Вітрини (або брати участь у підготовці вистав, концертів)
Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку	Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях
Лікувати тварин	Виконувати обчислення, розрахунки
Виводити нові сорти рослин	Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будівель
Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати	Працювати над кресленнями, схемами (перевіряти, уточнювати їх)
Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	Спостерігати, вивчати життя мікробів
Обслуговувати, налагоджувати медприлади, апарати	Надавати людям меддопомогу при пораненнях, опіках, ударах
Складати точні описи, звіти про спостереження явищ, подій	Художньо описувати, зображати (побачені або уявні)
Робити лабораторні аналізи в лікарні	Приймати, оглядати хворих, говорити з ними, призначати лікування
Фарбувати стіни або розмальовувати поверхні виробів	Здійснювати монтаж споруд, машин, пристроїв

Організувати екскурсії, культпоходи в театри, музеї	Грати на сцені. Брати участь в концертах
Виготовляти за кресленнями деталі, вироби, машини, одяг	Креслити, копіювати креслення, карти
Проводити боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісів, садів	Працювати на клавішних машинах (друкарській)

Таблиця-ключ до ДДО

Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-художній образ
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	7б	6б	9б	7а
10а	9а	8а	10б	8б
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а	17б	16б	19б	17а
20а	19а	18а	20б	18б