

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**  
**«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**  
**Навчально-науковий інститут психології**  
**Кафедра психології**

Архипенко Євгенія Володимирівна

УДК 159.9

**Кваліфікаційна робота**

Психологічна допомога у вторинному професійному самовизначенні  
особистості

053 «Психологія»

«Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Дипломна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ Є. В. Архипенко.

Науковий керівник (консультант) професор кафедри психології  
Петрунько Ольга Володимирівна, доктор психологічних наук, старший  
науковий співробітник

**Київ – 2024**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ .....</b>	<b>9</b>
1.1. Наукові уявлення про професійне самовизначення особистості в науках про соціальну поведінку людини.....	9
1.2. Психологічні передумови первинного і вторинного професійного самовизначення особистості.....	19
Висновки до розділу 1.....	30
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВТОРИННОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.....</b>	<b>32</b>
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного самовизначення особистості .....	32
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження .....	41
Висновки до розділу 2.....	54
<b>РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ВТОРИННОГО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ .....</b>	<b>56</b>
3.1. Розробка програми психологічного супроводу особистості в процесі вторинного професійного самовизначення .....	56
3.2. Оцінка ефективності програми психологічного супроводу особистості в процесі вторинного професійного самовизначення.....	71
3.3. Практичні рекомендації психологічної допомоги у вторинному професійному самовизначенні особистості.....	79
Висновки до розділу 3.....	81
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>77</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>86</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>100</b>
А. Анкета учасника дослідження.....	100
Б. Методика «Мотиви вибору професії» (за В. А. Семиченко).....	101

В. Модифікований опитувальник діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ за Калиною та Лазукіним .....	103
Г. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) О. Є. Клімова.....	113
Д. Авторський опитувальник .....	116

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Світові економічно-політичні зміни, зумовлені технологічним розвитком, пандемією коронавірусної хвороби COVID-19, а сьогодні війною в Україні і не тільки, вплинули на всі сфери життя людини, зокрема і на професійну.

Проблема працевлаштування, яка ще кілька років тому була відома лише за обставин втрати робочого місця у зв'язку з різними обставинами життя й пошуку нових шляхів забезпечення власного добробуту, сьогодні набула нових рис та норм. А це, у свою чергу спонукає людину до найбільш оптимального вирішення цієї проблеми через повторне професійне самовизначення.

Зміна професії стає ознакою не лише проходження через нормативні кризи професійного становлення, а й шляхом зростання під час проходження через ненормативні життєві кризи, пов'язані з травматичними подіями війни та вимушеним від'їздом з обжитих місць та адаптацією до нових умов, нового ринку праці та соціуму.

Відомо, що професія є головним фактором формування самооцінки, рівня життя, престижу соціального статусу людини, її самоактуалізації, самовизначення та самовдосконалення. Таким чином, вторинне професійне самовизначення є однією з ключових особистісних проблем для багатьох людей незалежно від їх віку, рівня життя, місця проживання і т. п.

Вторинне професійне самовизначення – це подія, яка докорінно змінює подальший перебіг життя. Воно істотно впливає не тільки на шлюбні та сімейні перспективи, й на матеріальний добробут, на психологічну гармонію, самооцінку і взаємини з самим собою, на місце проживання, переїзди та добробут людини загалом.

Професійне самовизначення дорослих відрізняється від професійного самовизначення в юнацтві, і цьому процесу приділяють увагу як в аспекті дорослості (К. І. Горішня, О.А. Савчук), психологічних бар'єрів

(А. В. Массанов), етнокультурних чинників (Р. В. Мотрук). Вторинне професійне самовизначення є менш дослідженою темою. Певні її аспекти аналізувала Н.В. Антонова – у контексті професійного самовизначення й економічної ідентифікації, R. J. Dunn – у контексті соціально-психологічних особливостей осіб, які самовизначаються з професією.

Феномен вторинного професійного самовизначення є однією з найактуальніших проблема сьогодення як для самої особистості, так і для суспільства загалом.

Вторинне професійне самовизначення, що передбачає усвідомлений вибір професії і знаходження особистісного сенсу в виконуваний професійній діяльності, визначає не тільки вектор подальшого професійного розвитку, але й впливає на подальшу біографію індивіда та надає його життю суспільний і особистісний смисл, дозволяє реалізувати себе в соціумі і проявитися як суб'єкт цього соціуму.

Зміна професії є показником того, що процес професійного самовизначення переходить в нову фазу розвитку, що зумовлюється формуванням нового ставлення особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності. Тому психологічний супровід на цьому життєвому етапі, тільки пришвидшить і збільшить ефективність професійного самовизначення.

Психологічний супровід вторинного самовизначення – це процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення.

Актуальність проблеми психологічного супроводу професійного самовизначення осіб, які свідомо знову обирають професію, обумовлена її великим науковим і практичним значенням. Психологічний супровід повторного професійного самовизначення дорослих лише відносно недавно стало предметом психологічних досліджень і з кожним днем набирає все більшої актуальності.

Отже, всі вище зазначені аспекти, спонукають вчених психологів і психологів-практиків до пошуку оптимальних методів діагностики та

розвитку мотиваційних, вольових та професійних якостей особистості, які б ефективно сприяли процесу вторинного професійного становлення.

Аналіз теоретико-методологічних джерел із досліджуваної проблеми виявив відсутність єдиної концепції у психологічній допомозі особистості на цьому етапі та недостатню розробленість наукових й практичних підходів, щодо психологічного супроводу при повторному виборі професії.

Тому, науково-практична та соціальна значущість психологічного супроводу вторинного професійного самовизначення особистості зумовили вибір теми нашого дослідження **«Психологічна допомога у вторинному професійному самовизначенні особистості»**.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити феномен вторинного професійного самовизначення особистості та особливості психологічного супроводу процесу вторинного вибору професії.

Для досягнення мети поставлені наступні **завдання:**

1. Розглянути теоретичні аспекти дослідження професійного самовизначення особистості.
2. Проаналізувати феномен вторинного вибору професії.
3. Емпірично дослідити мотиваційний вибір людини, як проблему вторинного професійного самовизначення особистості.
4. Розробити програму психологічного супроводу вторинного самовизначення особистості та оцінити її ефективність.
5. Розробити практичні рекомендації практикуючим психологам для психологічної допомоги у вторинному професійному самовизначенні особистості.

**Об'єкт дослідження:** професійне самовизначення як соціально-психологічний феномен.

**Предмет дослідження:** проблема вторинного професійного самовизначення особистості та її практичне вирішення.

**Методи дослідження:** для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів:

- теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми, структурування;

- емпіричні методи дослідження: психодіагностичні методики, зокрема мотиваційних орієнтацій (методика "Мотиви вибору професії" В. Семиченко); типів професії (методика «Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) О. Є. Клімова»: “людина – природа”, “людина – знакова система”, “людина – техніка”, “людина – художній образ” та “людина – людина”), «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калин); авторський опитувальник визначення мотиваційних чинників повторного вибору професії;

- методи математичної статистики: кореляційний та факторний аналіз, визначення достовірності відмінностей за t-критерієм Стюдента. Емпіричні дані були опрацьовані засобами Microsoft Excel та SPSS.

#### **Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що:**

*уперше:* теоретично вивчено та обґрунтовано феномен вторинного самовизначення особистості; розроблено програму психологічного супроводу під час вторинного професійного самовизначення особистості та експериментально доведено її ефективність;

*удосконалено:* форми та методи психолога супроводу при вторинному самовизначенні особистості; техніку застосування методик для індивідуальної психокорекційної роботи при вторинному самовизначенні особистості, а також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій психологічного супроводу при вторинному професійному самовизначенні особистості;

*дістали подальшого розвитку:* теоретичні уявлення щодо шляхів розв’язання проблеми вторинного професійного самовизначення особистості, а також психологічні методики супроводу вторинного професійного самовизначення особистості.

**Практичне значення** полягає в тому, що отримані дані можуть бути використані для: проведення діагностики вольової сфери особистості при вторинному професійному самовизначенні; прогнозування особистісного та професійного розвитку людини; розробки та упровадження програм психологічної допомоги при вторинному самовизначенні особистості.

**Апробація результатів:** Результати теоретичного та практичного дослідження представлено на Міжнародній конференції «Інформаційні аспекти розвитку держави, регіонів, підприємств та бізнесу - 2023» та опубліковано у тезах «Проблема вторинного професійного самовизначення особистості» URL: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2023/paper/view/1865>

**Структура роботи:** робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (132 найменування), п'яти додатків. Загальний обсяг курсової роботи – 116 сторінок, основний обсяг – 97 сторінок. Текст роботи містить 1 рисунок та 10 таблиці.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

#### **1.1. Наукові уявлення про професійне самовизначення особистості в науках про соціальну поведінку людини.**

Питання професійного самовизначення є ключовим у взаємодії індивіда і суспільства. Воно є важливою подією у житті кожного, адже має місце визначення подальшого життєвого розвитку, та сенсу власного життя.

На сьогодні не існує єдиного джерела, щодо виникнення цієї проблеми професійного самовизначення, що пов'язане, зокрема, з великою чисельністю підходів до розкриття цього питання, що зумовлює у свою чергу недостатньо чітке розуміння самого феномену. Його розглядають зі сторони різних напрямів, зокрема з погляду соціології, психології, педагогіки та інших.

Процес самовизначення особистості у міждисциплінарному педагогічному словнику висвітлюється як процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, пов'язаний з формуванням професійних інтересів, засвоєнням соціальних норм, виробленням соціальних позицій; полягає в усвідомленні себе як активного суб'єкта конкретної професійної діяльності [56, с.153].

Професійне самовизначення передбачає на основі соціального навчального та трудового досвіду самоаналіз, самооцінку своїх індивідуально-психологічних якостей, що зумовлює орієнтацію чи зіставлення своїх можливостей (потреб, особистісних якостей) з вимогами певного виду професії до спеціаліста [11, с.143].

Об'єктом професійного самовизначення майбутнього спеціаліста є сама професійна діяльність, її структура, система відношень та взаємозв'язки між компонентами, процес і результат свідомого вибору особистістю власного погляду, позицій, цілей і засобів, що сприяє розвитку основного механізму

набуття та прояву внутрішньої особистої свободи, що розкривається у певних конкретних життєвих ситуаціях[27, с.134].

У скороченому психологічному словнику укладеним В.Б. Шагар, професійне самовизначення є однією із форм самовизначення особистості. Самовизначення особистості, у цьому виданні, трактується як свідомий акт виявлення та утвердження власної позиції в проблемних ситуаціях [69, с.234].

Аналіз літератури із зазначеної проблеми дає можливість виділити декілька підходів до проблеми самовизначення у цілому, а також професійного самовизначення зокрема.

Серед них виділяють наступні: соціально-психологічний, психолого-педагогічний, філософсько-соціологічний; соціально-психологічний.

Як зазначає у своїх дослідженнях А.Я. Боднар, особливо численними є праці, в яких розглядаються соціально-психологічні чинники впливу на формування намірів у напрямку загальної проблеми профорієнтації та професійного добору, які оптимізують вибір входження у професію після закінчення закладу середньої освіти [4, с.204].

Самовизначення особистості за визначенням Ю. В. Загребнюк – це поняття, яке обґрунтовує самостійний вибір людиною свого життєвого шляху, цілей, цінностей, моральних норм майбутньої професії та умов життя [2, с.78-141].

М. В. Масанов у своєму дослідженні обґрунтовує поняття «самовизначення особистості» як свідомий вибір та утвердження особистістю власної позиції у різноманітних життєвих [33].

Професійне становлення у наукових роботах та дослідженнях розглядається у наступних аспектах:

- соціально-економічному аспекті, який передбачає опис, аналіз та вивчення процесів професійного становлення як соціального процесу, що зумовлює специфіку ринку праці та ринку робочої сили, переміщення трудових ресурсів, економічний і виробничий потенціал суспільства;

- психолого-педагогічний аспект, який розглядає професійне становлення як індивідуальний особистісний процес, основним елементом якого є особистісний вибір.

Розподіл процесу професійного самовизначення на такі аспекти, зумовлений суперечностями, які на психологічному рівні виступають, як суперечності між потребою самореалізації людини і потребою «бути корисним суспільству», а на соціальному рівні – як суперечності між потребами у професійних кадрах і реальними потребами власне професії, та життєвими планами людей [4, с. 50].

Українська психологічна наука, професійне самовизначення особистості розглядає, як процес розвитку спеціаліста на різних етапах його професійного становлення.

Глибокого аналізу сьогодні отримали проблеми формування готовності випускників до професійного самовизначення, професійне самовизначення випускників подвійних спеціальностей, вторинного професійного самовизначення [66].

З погляду, Г. Радчук професійне самовизначення розглядається як детермінанта професійного становлення особистості. Автор акцентує увагу на тому, що самовизначення, це не тільки певний етап чи стадія становлення людини у певній професії, а є відкриттям та реалізацією свого «Я» з професійного погляду для здійснення вибору у проблемних ситуаціях, які виникають перед ним підчас професійної діяльності.

Процес професійного становлення особистості не є сталим, а постійно змінюється і трансформується під дією різних чинників, його ускладнення зумовлюється власне професійною сутнісною основою, неперервним процесом пошуку і розвитку у особистості смислів професійної діяльності [53].

А. Г. Массанов у своїй науковій розвідці зазначає, що самовизначення розуміється дещо по іншому. Він вважає, що це досягнення самосвідомості на

рівні «хочу-можу-є-вимагають». Людина, яка самовизначилася є соціально зріла стійка особистість [38, с.149].

А найбільш суттєвими характеристиками особистості, що вдалася до процесу самовизначення, є перед усім усвідомлення вимог суспільства та індивідуальних суб'єктивних якостей, а також знаходження певного балансу між ними.

С. Д. Максименко визначає самовизначення як самостійний етап соціалізації, всередині якого індивід набуває готовності до спроможності приймати самостійні рішення, відносно своїх життєвих цілей, які мають для нього зміст та значення для суспільства, а також вдаватися до самостійної творчої діяльності на основі самоусвідомлення і співвіднесення «хочу» – «можу» - «вимагають» [39].

Спроба побудови загального підходу до самовизначення особистості була здійснена і у О. Моріна [44, с.105].

Розкриваючи сутність самовизначення особистості у психологічному плані, автори виходять із основних якісних властивостей «особистості, що самовизначається», що можна замінити поняттям «соціально зріла особистість».

А особистість, що самовизначилася, у психологічному аспекті, – це «суб'єкт, що усвідомив, чого він хоче (цілі, життєві плани, ідеали), що він може (свої можливості, схильності, обдарування), що він є (свої особистісні і фізичні властивості), що від нього хоче або чекає суспільство».

Аналізуючи вище сказане, можемо зазначити, що самовизначення, – це «відносно самостійний етап соціалізації, сутність якого полягає у формуванні в індивіда усвідомлення мети і сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвіднесення своїх бажань, наявних якостей, можливостей і вимог, поставлених до нього з боку оточуючих і суспільства» [41].

У своїх дослідженнях О. А. Савчук показує, що істотні чинники професійного самовизначення – вік, в якому здійснюється вибір професії,

рівень інформованості особистості і рівень її домагань. Важливим є пам'ятати, що рання професіоналізація часто пов'язана з несприятливими сімейними умовами, низькою успішністю та іншими негативними факторами, які знижують рівень свідомості та добровільності вибору [55].

Особливої уваги заслуговує і дослідження О. І. Вітківської, яка пояснює професійне самовизначення, як цілісний та інтегративний процес, через який відбувається становлення людини у суспільстві та реалізація її індивідуальної програми, також конкретизуються аспекти її індивідуального та соціального самовизначення [11].

Іншими словами, це вибір молодою людиною напряму, змісту та темпу свого подальшого розвитку, а також сфери і засобів реалізації індивідуальних якостей і здібностей, соціального середовища для втілення своєї життєвої мети і моральних цінностей.

О. І. Вітківська зауважує, що професійне самовизначення особистості, з погляду психологічного змісту, це є її свідомо внутрішня діяльність, спрямована на особистісне зростання та власну самореалізацію.

Ця діяльність, здійснюється через шлях усвідомлення людиною своєї "реалізаційної спрямованості" щодо прийняття рішень, що визначатимуть подальші її дії, подальший концептуальний розвиток та напрям самоактуалізації. Все це відбуватиметься шляхом пошуку оптимальних і прийнятних для особистості засобів реалізації цих рішень і узгодження всіх елементів індивідуальної профорієнтаційної ситуації.

Як бачимо, авторка центральною ланкою процесів самовизначення ставить вибір, як свідому активність особистості та моральний вчинок. В основі здійснення професійного вибору знаходиться процес розв'язання внутрішніх і зовнішніх протиріч [11].

Отже, аналізуючи теоретичні дані, можемо зазначити, що вітчизняні дослідження професійного становлення людини, спрямовані на розв'язання проблеми тісного взаємозв'язку між професійним самовизначенням

особистості та його індивідуальними, ціннісно-життєвими та соціальними особливостями.

Професійне самовизначення українські науковці розглядають, не тільки як процес формування людиною особистого ставлення до професії та до себе, як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, а також як спосіб реалізації цього процесу через довготривалий процес узгодження внутрішньо-особистісних цілей та здібностей, з об'єктивними можливостями їх реалізації та умовами, які створюють конкретні види діяльності та соціально-професійні потреби [46].

Аналізуючи поняття самовизначення особистості, ми бачимо, що це складна наукова проблема, що має ряд аспектів, зокрема, психологічний, педагогічний, соціологічний та філософський аспект.

Всі зазначені аспекти спонукають до того, що у сучасних наукових дослідженнях та працях, мають місце різні підходи до його визначення. Саме тому, самовизначення особистості буває: «життєве», «професійне», «соціальне», «економічне» та ін. [44, С.67-98]

Проблему професійного самовизначення вивчали та аналізували і ряд зарубіжних європейських та американських дослідників.

Аналіз зарубіжних джерел є для нас особливо значущим, адже наша країна та населення, через війну, стрімко інтегрувалися у професійну і соціальну складову різних країн.

Важливо відмітити, що зарубіжні психологи описували поняття професійної спрямованості на основі загально-психологічних концепцій та теорій особистості у взаємодії з цілісним розвитком особистості [103, с.245].

У своїй теорії J. L. Holland особливої уваги надає тому факту, що вибір професії це довготривалий процес, який відбувається не миттєво, а впродовж тривалого часу. Цей процес включає в себе серію «проміжних рішень», сукупність яких і спонукає людину до остаточного визначення. Кожне таке проміжне рішення є важливим, адже воно надалі обмежує свободу вибору. Науковці зазначають, що практично не можливо встановити точні вікові межі

періодів професійного самовизначення, так як існують велика кількість індивідуальних варіації [100, с.79].

Так, зокрема, окремі молоді люди визначаються у виборі ще до закінчення загальноосвітнього закладу, до інших зрілість професійного вибору приходить лише до 30 років, а деякі продовжують міняти професії протягом усього життя.

У типологічній теорії J. L. Holland професійне самовизначення як вибір професії полягає у визначенні індивідом власного особистісного типу до якого він належить (раціонального, дослідницького, соціального, конвенційного, практичного та артистичного) і співвідношення цього типу з відповідною професійною сферою [99, с.178].

Ряд концепцій типологічного напрямку також розглядає професійне самовизначення як результат професійного вибору.

В основі типології J. L. Holland лежить уявлення про те, що для кожного типу особистості характерний певний інтелектуальний розвиток, особливості характеру, темпераменту.

Виходячи з розуміння ціннісних орієнтацій як продукту культурного стану людства, виокремлено і описано шість основних типів пізнання світу, яким відповідає шість типів особистості і особистісних цінностей. «Теоретичний» з пізнавальними цінностями, «економічний» з прагненням отримати користь, «естетичний» з любов'ю до прекрасного, «соціальний» з любов'ю до ближнього, «політичний» з бажанням влади та «релігійний» з любов'ю до бога .

Успішність професійного самовизначення залежить від того, наскільки обрана професія відповідає типу особистості.

J. L. Holland розглядає професійний вибір як вибір способу життя, виділяючи шість особистісних типів: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенційний. Він також визначає «особистісний код» - три типи, ознаки яких найбільше проявлені у людини. Автор концепції співвідносить даний код з вимогами того чи іншого професійного середовища [99, с.123].

Як зазначає D. E. Super, у своїй праці, представники теорії професійного розвитку, розкривають проблему професійного самовизначення, як процес вибору професії. Однак, відсутність чітких рамок цього процесу, є однією з проблем для дослідників, що вивчають професійне самовизначення з цього погляду [125].

D. E. Super розуміє професійний розвиток особистості через удосконалення «Я-концепції». Саме, відповідність поведінки особистості завданням вікового періоду, на якому вона знаходиться, визначатиме успішність удосконалення концепції.

Період вибору професії і професійного самовизначення у теорії D. E. Super співпадає зі стадією дослідження «професійної зрілості», серед яких виділяють наступні:

- стадія пробудження (до 14 років);
- стадія дослідження (15-25 років);
- стадія консолідації (25-44);
- стадія збереження (45-64);
- стадія спаду (з 65 років).

Професійне самовизначення у певний період характеризується тим, що людина, орієнтуючись на свої реальні професійні можливості, пробує свої можливості в різних ролях.

Вибір професії, як вважає D. E. Super, повинен відбуватися з урахуванням свого образу «Я», здібностей, інтелектуальних особливостей, власних життєвих цінностей, інтересів, ставлення до праці та професії, власних потреб та рис особистості [125].

Представники раціональної теорії рішень запропонували своє трактування сутності професійного самовизначення, відповідно до якого, професійне самовизначення розглядається ними, як процес прийняття рішень.

Професійний шлях, на думку вчених психологів, залежить від послідовності певних позицій та ситуацій.

Кожна професійна ситуація відбувається у два етапи.

На першому етапі, людина, аналізує та оцінює професійну альтернативу, робить вибір, осмислює ситуацію, оцінює перспективу і створює образ самого себе.

На другому етапі, відбувається реальний вступ у професійну ситуацію.

Розглядаючи професійний розвиток як систему орієнтувань в професійних альтернативах і прийняття рішення, дана концепція фактично не дозволяє розглянути цілісність процесу професійного самовизначення, абсолютизує роль схем і алгоритмів прийняття рішення [69].

На практиці психологи європейських країн професійне самовизначення розуміють як довгий і неперервний процес здійснення індивідуальної допомоги випускникам загальноосвітніх закладів та дорослим при виборі професії, у більшості випадків ця допомога трактується як допомога в самореалізації, а професійне самовизначення полягає у розкритті резервів особистості, її творчого потенціалу, унікальності, неповторності.

У психологічному плані розкриття сутності самовизначення особистості, автори виходять із характеристики «особистості, що самовизначається», що є синонімом «соціально зрілої» особистості [67;96;121].

У психологічному плані особистість, що самовизначилася – це «суб'єкт, що усвідомив, чого він хоче (цілі, життєві плани, ідеали), що він може (свої можливості, схильності, обдарування), що він є (свої особистісні і фізичні властивості), що від нього хоче або чекає суспільство» [31, с.47].

Самовизначення, таким чином, це «відносно самостійний етап соціалізації, сутність якого полягає у формуванні в індивіда усвідомлення мети і сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвіднесення своїх бажань, наявних якостей, можливостей і вимог, поставлених до нього з боку оточуючих і суспільства» [36, с.50].

Отже, як видно з аналізу літературних джерел, вище зазначені підходи підводять до того, що визначення професійного самовизначення в трактуваннях українських вчених, слід розглядати, як професійне

самовизначення людини з її особистісним самовизначенням, з її самореалізацією у різних сферах життя, з самоактуалізацією та самопізнанням.

Необхідно відзначити, що майбутню професію та певний рівень освіти потрібно буде обирати на ранніх стадіях навчання в загальноосвітньому закладі, щоб успішно закінчити його та визначитися з подальшим здобуванням професії[66, с.150].

Від того, наскільки молоді люди будуть підготовлені до самостійного трудового життя, як у них будуть сформовані професійні цінності, практична готовність до трудової діяльності, визначає їхнє благополуччя та процвітання країни.

Щодо зарубіжних і вітчизняних авторів, ми можемо зробити висновок про те, що зарубіжна наука так само, як і українська, не має єдиної теорії у розумінні процесу професійного самовизначення[116; 123;127;134].

Даний процес розглядається під впливом різних аспектів та чинників навколишнього середовища, які мають безпосередній вплив на вибір подальшої професії особистості.

Також, можемо зазначити, що сучасна психологія, як наука має багатий досвід у сфері теорії професійного первинного самовизначення.

Наявність такого різноманіття вказує не тільки на складність цього феномену, а ще й на те, що професійне самовизначення значною мірою зумовлене особливостями країни та певного соціального середовища району, міста, села, що потребує подальшого вивчення[113, с.350].

Отже, підсумовуючи наші дослідження можемо зазначити, що професійне самовизначення – це процес формування особистістю ставлення до професійної діяльності та до себе як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, а також спосіб його реалізації через довготривалий процес узгодження внутрішньо-особистісних цілей, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації та умовами, які створюють конкретні види діяльності та соціально-професійні потреби.

## **1.2. Психологічні передумови первинного і вторинного професійного самовизначення особистості**

У так звану «нову професійну еру» зміна професії та можливість працевлаштування привернули підвищену увагу вчених у галузі як професійної, так і організаційної психології [92; 93; 128].

Проте обидві концепції не є новими, і вони широко вивчалися з різних поглядів протягом кількох десятиліть.

Професійне самовизначення визначається як послідовність досвіду роботи, який розвивається протягом життя людини [77], і стосується руху людини в часі та соціальному просторі.

По-перше, що стосується елемента часу, дослідження динаміки професійної зайнятості протягом тривалого часу зосереджувалися на професійних етапах, які інтерпретувалися як такі, що відбуваються паралельно з дорослим розвитком або віковими періодами життя/

Проте в контексті сучасного професійного самовизначення загальноновизнано, що не існує такого поняття, як одна ідеалізована професія, яка характеризується набором передбачуваних переходів, через які проходять усі працівники в певні моменти свого життя [82]. Ідея «одне життя — одна професія» [129] змінюється в бік адаптації професійної ідентичності та постійного отримання нових знань і навичок протягом усього життя [85; 93; 128], що призводить до набагато складніших і ідіосинкратичних моделей кар'єри, що робить окремого працівника центральною дійовою особою [86; 92].

По-друге, досвід роботи, що охоплює професійне самовизначення особи, відбувається через послідовність посад, які вони займають у соціальному просторі професійної сфери, професії чи організації [92; 98].

Професійні зміни стосуються переміщень у цих соціальних просторах або через них, тобто кожен перехід з однієї посади на іншу можна розглядати як кар'єрний перехід [117].

Таким чином, процес повторного професійного самовизначення охоплює набагато більше, ніж перехід від школи до роботи чи від безробіття до роботи; вони є повторюваною проблемою протягом усього життя [128].

Професійні зміни відрізняються за напрямом, типом і масштабом [114; 111; 98]. Вони можуть охоплювати перехід з однієї роботи на іншу в межах організації або переміщення між організаціями, професіями чи сферами діяльності [92].

Крім того, протягом своєї професійної діяльності люди можуть змінювати типи зайнятості (наприклад, робота як незалежний підрядник, найманий працівник або тимчасовий працівник) або форми трудового договору (наприклад, тимчасовий чи постійний). У контексті сучасних професій, процесом повторного професійного самовизначення вважаються також кроки, які перетинають межі між роботою та приватним життям людини (наприклад, коли людина тимчасово перериває кар'єру, щоб доглядати за дітьми чи родичами) [78; 91]. Зміни можуть призвести до незначних або серйозних перерв у професійній діяльності особи [98] і мати різні наслідки для професійної стабільності [118].

Професійні зміни, мабуть, є найсильнішими поворотними моментами в кар'єрі людини, оскільки вони включають зміну посади та роботодавця [86].

Зміни в типі зайнятості можна розглядати як впливові, оскільки вони впливають на безпеку роботи та фінансові аспекти (наприклад, наслідки соціального забезпечення при переході від роботи в якості найманого працівника до фрілансера [130]).

Загалом професійні зміни передбачають мобільність – тема, яка є невід'ємною частиною дослідження вторинного професійного самовизначення [110].

Можливість працевлаштування є важливим життєвим етапом для людей протягом їхньої професійної діяльності, щоб отримати та зберегти роботу, яка відповідає їхнім професійним потребам, і як така вона визначає варіанти, які

люди мають для здійснення бажаних змін у професії протягом певного часу в межах або поза поточною роботою чи посадою [85].

Спочатку дослідження працевлаштування зосереджувалися переважно на випускниках шкіл і безробітних, таким чином розглядаючи два ключових типи професійних змін.

Швидкі соціально-економічні та технологічні зміни, що призвели до нестабільності ринків праці та непередбачуваності професійної діяльності, зробили можливість працевлаштування постійною проблемою для окремих осіб, організацій і політиків [85; 92; 128].

Оскільки довічна зайнятість поступово була замінена поняттям довічної працевлаштування [92; 101; 124], протягом усього життя навчання та зміни, які люди здійснюють протягом своєї професійної діяльності, вийшли на перший план.

Професійна трансформація може, таким чином, надати можливості для навчання та розвитку компетенцій, тим самим підвищуючи можливості працевлаштування людини – в той же час остання може бути передумовою для здійснення переходу. Таким чином, вторинне професійне самовизначення та можливість працевлаштування є ключовими елементами сучасної професійної діяльності та важливими для сталості майбутньої професії з часом [78].

Проблема професійного самовизначення досить повно та широко досліджувалася на прикладі вибору професії у підлітковому та юнацькому віці. Однак, як спостерігаємо сьогодні, дорослі люди теж часто знову стикаються з питаннями про вибір професії та планування кар'єри через вплив внутрішніх та зовнішніх факторів.

Нині під впливом науково-технічного розвитку, політичного та економічного стану у державі, періоду карантину через COVID-19, через війну в Україні, найважливішим елементом професійної кваліфікації, як бачимо стає професійна гнучкість і мобільність, тобто здатність у разі потреби швидко перекваліфікуватися, чи, навіть, змінити професію. Обов'язковими елементами кваліфікації є солідна загальна освіта, широка професійна

підготовка, високий культурно-технічний рівень, уміння швидко оновити та поповнити знання. Від готовності людини активно шукати нове місце роботи, залежить її майбутнє та інколи і самоствердження.

З цих причин у сучасних дослідженнях і намічається тенденція до розширення часових рамок професійного самовизначення та вивчення професійного розвитку людини у дорослому періоді життя та виділенню окремих проблем та мотивів, які спонукають її до зміни професії [16, с.90].

Психологічне вивчення професійного самовизначення пов'язане в першу чергу з проблемами психології особистості: з одного боку, особливості особистісного розвитку істотно впливають на процес професійного самовизначення і далі на результати професійної діяльності, з іншого боку, саме формування особистості значною мірою відбувається в ході професійного самовизначення, професійної діяльності та під її впливом.

Розглянемо основні теоретичні підходи до проблеми професіоналізації. В даний час вибір професії сприймається як частина складного процесу професійного самовизначення, яке є суттєвою стороною загального процесу розвитку особистості.

Професійне самовизначення не зводиться до акту вибору професії, виступаючи як змістовний процес духовного розвитку особистості.

О. П. Ляска у своєму дослідженні вважає, що сутністю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене знаходження смислів обраної чи виконуваної роботи і всієї життєдіяльності у конкретній культурно-історичній (соціально-економічній ситуації), і навіть перебування сенсу у процесі самовизначення [36].

Професійне самовизначення дорослих відрізняється від професійного самовизначення в юнацтві, і цьому процесу приділяє увагу як в аспекті дорослості (О. А. Савчук), так і щодо наявної інвалідності (Т. А. Бугайчук), психологічних бар'єрів (А. В. Массанов), етнокультурних чинників (Р. В. Мотрук) та ін. [54; 4; 38; 41].

Вчені дослідники виділяють первинне та вторинне професійне самовизначення. Що ми теж можемо віднести до проблем професійного становлення, що супроводжуватиметься певними чинниками.

Зазначимо, що розвиток суб'єкта праці не закінчується отриманням диплому. Часто після формальних випадків справжнє проявлене професійне самовизначення тільки починається для творчих людей.

Відомо, що процес професійного самовизначення супроводжується протиріччями та кризовими ситуаціями, які тісно пов'язані зі зрушеннями у мотиваційній, емоційній, смисловій та ціннісних сферах, що призводить до життєвої розбалансованості, труднощів самостійного проектування, виникнення екзистенційного вакууму[36, с.50].

Проаналізуємо вікові психологічні періоди і стадії.

На стадії оптації (14–16 років) формуються професійні наміри, переоцінюється навчальна діяльність та змінюється мотивація. Провідна діяльність змінюється з навчально-пізнавальної на навчально-професійну.

Перед закінченням шкільного навчання (16–17 років) виникає криза навчально-професійної орієнтації – необхідність вибору способу отримання професійної підготовки. Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей призводить до корекції професійних намірів та «Я-концепції».

На стадії професійного навчання багато осіб переживають розчарування в обраній професії, незадоволені окремими предметами, сумніваються у правильності вибору, падає інтерес до навчання. Криза професійного вибору чітко проявляється в перші та останні роки навчання і долається зміною навчально-пізнавальної мотивації на соціально-професійну. Вона інколи доходить до критичної фази, має млявий перебіг [47, с.110].

На завершальній стадії первинної професіоналізації (після 3–5 років роботи) при відсутності перспектив у кар'єрі виникає криза професійного зростання.

Подальший професійний розвиток спеціаліста призводить до вторинної професіоналізації, що характеризується високоякісним та

високопродуктивним виконанням професійної діяльності, способи реалізації якої мають чіткий індивідуальний характер. Спеціаліст стає професіоналом, що має соціально-професійну позицію, стійку професійну самооцінку. Особистість переростає свою професію, і стає незадоволеною собою, своїм професійним становищем [111, с.134].

Протиріччя між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами призводять до розвитку кризи професійної кар'єри, під час якої корегуються «Я-концепція», виробничі відносини, перебудовується професійна ситуація розвитку. Вийти з кризи людина може через звільнення, засвоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду [12;78;97;114].

Стадія майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою та оточуючими людьми. Криза нереалізованих можливостей або криза соціально-професійної самоактуалізації – це бунт проти себе. Наступна криза втрати професійної діяльності зумовлена виходом на пенсію, що пов'язано з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі та поведінки, зі звуженням соціально професійного поля контактів, зі зниженням фінансових можливостей. Гострота перебігу кризи обумовлена характером трудової діяльності, сімейним станом та здоров'ям [34, с.344].

Якщо на перших стадіях професійного становлення провідне значення у виникненні криз мають об'єктивні фактори (зміна провідної діяльності, соціальної ситуації), то на наступних стадіях більшу роль відіграють суб'єктивні фактори (зміна «Я-концепції», перебудова професійної свідомості, збільшення рівня домагань та самооцінки, прояв потреби в самоствердженні), і людина сама стає ініціатором криз.

Проблема вторинне професійне самовизначення є мало дослідженою темою. Певні її аспекти аналізувала Н.В. Антонова – у контексті професійного самовизначення й економічної ідентифікації [1, с.134].

Кардинальні зміни професійної діяльності у зв'язку з особливими подіями життя, ненормативними кризами досліджував [126, с.224].

Увага наукової психологічної спільноти приділяється дослідженню професійного самовизначення демобілізованих військовослужбовців, які мають повторно адаптуватися до суспільства через залучення до мирної праці. Перехід від військової кар'єри до мирної праці через професійне навчання вивчали Н.С. Robertson зміну професії через погіршення стану здоров'я та обмежені фізичні можливості, у гендерному контексті – Н. Gunz [123; 97]

Уваги заслуговують і розбіжності авторів щодо їхнього ставлення до так званого «перевибору» професії. На думку одних, він є закономірним і передбачуваним процесом, інші вважають його наслідком помилки, неправильного вибору професії, тобто відхиленням від нормального професійного розвитку. Наприклад, В.Т. Лозовецька у своїй праці звертає увагу на те, що поширене вираження «вибір професії» маскує дві важливі обставини [37, с.46].

По перше: кожен окремий вибір є обов'язково процесом, тобто певним ланцюжком взаємозалежних кроків. Інакше кажучи, професійний вибір - це одноразовий акт, а процес, що з низки актів і рішень.

По друге: на багаторічному трудовому життєвому шляху неминучі багато виборів , тобто вибір професії перестав бути одноразовим актом [37, с.47].

Автор популярної за кордоном теорії професійного розвитку D.E. Super розглядає вибір професії як подію, але сам процес професійного самовизначення (побудови кар'єри) - як вибори, що постійно чергуються. Вибір професії він розуміє як процес, що є однією фазою професійного розвитку. У основі цього лежить «Я - концепція» особистості як щодо цілісної освіти, постійно змінюється у міру дорослішання людини. На думку D. E. Super, залежно від часу та досвіду змінюються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що зумовлює множинний професійний вибір [125].

У 1957 р. D. E. Super доповнює свою теорію рядом положень, серед яких є така теза: важливість факторів реальності як детермінант професійного вибору зростає в міру того, як індивід стає старшим [34; 67;94;125].

D.E. Super вважає, що у різних етапах свого розвитку людина обирає професію по-різному.

Наприклад, людина, яка вперше обирає професію, має значно ширше поле вибору, ніж вже здобула професійну освіту. Люди, які мають сім'ю і не мають її, також мають різне за обсягом поле вибору. Різноманітне воно і у представників різних соціальних верств. Особливу увагу D.E. Super приділяє поняття професійної зрілості, рівень якої, на його думку, визначається тим, наскільки людина, яка обирає професію, враховує конкретні особливості своєї ситуації вибору [125].

На думку J. L. Holland, всі існуючі професії можна поєднати в основні групи моделей професійного середовища. Існує схильність особистості не тільки до тих чи інших груп, типів спеціальностей, а й до певних посад, до ролі та положення у професійній ієрархії [99].

Процес професійного розвитку обмежується, по-перше, визначенням самим індивідом особистісного типу, якого він належить; по-друге, відшукуванням професійної сфери, що відповідає даному типу; по-третє, вибором одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цього професійного середовища, що визначається розвитком інтелекту та самооцінки.

J. L. Holland наводить описи типів, які розуміються як комплексні орієнтації особистості: реалістична, інтелектуальна, соціальна, конвенційна, підприємницька та орієнтація на мистецтво [101].

Найбільш уразливим моментом у типологічних теоріях, як видно з вище сказаного, є сам принцип, виходячи з якого апріорі здійснюється побудова типів. З іншого боку, реальний індивід найчастіше відповідає суворо одному з особистісних типів, що з певними професійними сферами.

Д. О. Леонт'єв запропонував класифікацію актів вибору виходячи з двох ознак чи даних суб'єкту: всі можливі альтернативи і критерії їхнього порівняння.

Вибір за наявності як альтернатив, і критеріїв їхнього порівняння позначається як простий.

Вибір за наявності альтернатив, але не готових критеріїв, які суб'єкту ще належить виробити, як смисловий; вибір за відсутності чи неповноті альтернатив, що вимагає конструювання самих альтернатив, - як особистісний, чи екзистенційний.

Вибір, що здійснюється в процес професійного самовизначення, відноситься даним автором до третього різновиду, «оскільки варіанти професійної кар'єри у великих містах настільки різноманітні, що потрібна спеціальна робота свідомості лише для того, щоб сформулювати набір альтернатив, які будуть братися до уваги, не кажучи вже про самому виборі» [35].

Складність ситуації професійного вибору обумовлена невизначеністю альтернатив і віддалених наслідків тих чи інших рішень, що підлягають розгляду.

Ключовою ланкою у виборі професії Д. О. Леонт'єв вважає конструктивно-пізнавальну діяльність побудови можливих варіантів майбутнього, адже щоби побудувати відносно реалістичний образ наслідків того чи іншого рішення, треба пов'язати між собою безліч факторів та умов, обчислити та екстраполювати тенденції, уявити наслідки певних рішень. Іншими словами, завдання конструювання можливих варіантів майбутнього спирається на різноманітні досить складні когнітивні процеси та механізми [35].

Серед різних варіантів вибору професії, що складаються на практиці, виділяють такі:

- 1) вибір професії відповідно до сімейної традиції;
- 2) вибір професії з нагоди, навмання;

- 3) вибір професії за покликанням;
- 4) вибір професії з розрахунку.

Прийнятним вважається лише четвертий варіант - усвідомлений, самостійний вибір професії в результаті вирішення завдання, що вимагає врахування наступних факторів:

- а) потреб ринку праці;
- б) умов діяльності, що обирається, свідомого обліку її труднощів;
- в) вимог професії та своїх можливостей щодо їх задоволення, а також оцінки передбачуваних форм винагороди у праці;
- г) оцінки своїх матеріальних та фізичних ресурсів при виборі професійної школи як засобу оволодіння професійною майстерністю [35].

Розглянемо чинники, які впливають на професійне самовизначення особистості.

К. І. Горішня, досліджуючи реалізацію професійного самовизначення дорослих за умови зміни професійної діяльності, визначає такі характеристики, що сприяють успішному залученню до нової професії: інтернальність, яка допомагає людині свідомо визначати своє професійне майбутнє та приймати рішення, смисложиттєві орієнтації, що спрямовують особистість до самореалізації та потреб особистісного розвитку, мотивація професійного вибору, індивідуальні особливості особистості [13].

Незадоволеність заробітною платою, можливість професійного зростання, підвищення соціального статусу, неможливість влаштуватися за наявною спеціальністю, розширення професійних можливостей – такі соціально-психологічні чинники професійного самовизначення виділила, досліджуючи професійне самовизначення дорослих [13].

Мотивами професійного вибору професії є перспективи професійного зростання, матеріальна забезпеченість, можливість мати трудову зайнятість, підвищення соціального статусу, відповідність професії інтересам і здібностям, незадоволеність собою або своїм соціальним статусом.

Певні типологічні особливості можуть як сприяти, так і заважати людині в повторному виборі професії.

Досліджуючи психологічні чинники успішності вторинного професійного самовизначення особистості А. В. Семенова виділила зовнішні та внутрішні рівні.

До зовнішнього рівня чинників науковець зараховує такі, як стаж роботи за спеціальністю, вік і причини зміни професії.

Внутрішніми чинниками, що сприяють успішному вторинному самовизначенню особистості, визначені особливості характеру (упевненість у собі, емоційність), інтелектуальні особливості (гнучкість мислення, середній рівень ерудованості), особливості мотиваційної сфери (високий рівень мотивації), особливості ціннісної та смислової сфер (внутрішній локус-контроль і цілеспрямованість) [56].

Під професійним самовизначенням ми розуміємо вибір професійної діяльності, який усвідомлено здійснює особистість, щоб реалізувати себе особистісно та професійно в контексті власних смислів і межах певної соціально-економічної ситуації.

Вторинним професійним самовизначенням ми вважаємо процес і вибір професійної діяльності, який здійснює доросла людина, змінюючи свою професію.

Вторинне професійне самовизначення передбачає, що первинний вибір професії вже відбувався, але за певних обставин був визнаним неефективним або таким, що не відповідає сьогодні потребам особистості [46].

Вивчення Г. С. Шляхтіна, спрямоване на оцінку емоційного аспекту особистісної перспективи, особливостей планування суб'єктом свого майбутнього з погляду впливу на нього та особистісної значущості, також виявило особливості побудови життєвої перспективи [71].

З цих досліджень випливає, що на момент професійного самовизначення далеко ще не всі здатні остаточно зробити зрілий, повноцінний вибір. Це

пов'язано, в першу чергу, з недостатньою сформованістю відповідних психологічних функцій.

Отже, феномен професійне самовизначення має ряд проблем і особливостей, які будуть впливати на його розв'язання та обґрунтування в подальшому житті особистості. Серед них можна виділити наступні: психолого-педагогічні передумови, мотивація та проблема вторинного самовизначення, яка пов'язана з покращенням способу життя особистості.

### **Висновки до розділу 1**

1. На основі аналізу наукових літературних джерел ми встановили, що проблема професійного самовизначення є досить актуальною як для соціальної психології, так і для організаційної психології. Дане питання є актуальним у наш час, тому у сучасних дослідженнях проблему професійного самовизначення висвітлено у тісному взаємозв'язку з психофізіологічними властивостями особистості, глибинно-психологічними віковими та соціальними кризами, особливостями професійної адаптації.

2. Уваги заслуговують підходи у психології, які трактують професійне самовизначення як довготривалий та широкий процес, який містить у собі низку рішень у зв'язку з взаємовпливами зовнішніх і внутрішніх чинників в контексті онтогенетичного розвитку особистості. Встановлено, що професійне самовизначення є формально необхідним та не обмеженим у часі.

3. Як підсумок наших теоретичних досліджень, можемо зазначити, що професійне самовизначення – це процес формування особистістю ставлення до професійної діяльності та до себе як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, а також спосіб його реалізації через довготривалий процес узгодження внутрішньо-особистісних цілей, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації та умовами, які створюють конкретні види діяльності та соціально-професійні потреби.

4. У проаналізованих та вивчених дослідженнях українських та зарубіжних вчених психологів показано взаємозв'язок і єдність професійного

та життєвого самовизначення, та проаналізовано проблеми професійного самовизначення як результату впливу соціально-психологічних чинників.

5. Серед основних проблем професійного самовизначення виділяють: психолого-педагогічні передумови, мотивацію та проблема вторинного самовизначення, яка пов'язана з покращенням способу життя та реалізації себе як особистості.

6. Виявлено, що потреба у самовизначенні – розкритті своїх здібностей і талантів, реалізації власних особливостей, потреб, нахилів, може бути реалізована впродовж різних вікових та соціальних періодів людини, а також у різних професіях, які не обов'язково мають відповідати одному предмету діяльності. Особистісні якості не зводяться до знань, навичок та вмінь, але забезпечують успішність оволодіння ними та виконання певної професійної діяльності.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВТОРИННОГО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

#### **2.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного самовизначення особистості**

Проведений теоретико-методологічний аналіз феномену вторинного професійного самовизначення дозволив сформулювати емпіричну програму нашого дослідження.

Наше емпіричне дослідження здійснювалось відповідно до викладених теоретичних положень і проводилось впродовж чотирьох етапів.

На першому етапі - підготовчому, було здійснено аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури щодо обраної проблеми, визначено і обґрунтовано поняття «професійне самовизначення» та «вторинне професійне самовизначення», вивчено та узагальнено етапи формування і структура вторинного професійного самовизначення особистості, виявлено психологічні фактори та мотиви, що спонукають до вторинного професійного самовизначення, а також труднощі, з якими стикається особистість при вторинному професійному самовизначенні.

На другому етапі – діагностичному, проведено емпіричне дослідження психологічних мотивів вторинного професійного самовизначення особистості.

Основним змістом третього етапу дослідження – інтерпретаційного, була обробка й аналіз отриманих нами даних.

На четвертому етапі – підсумковому, нами було здійснено узагальнення емпіричних даних, розроблено програму психологічного супроводу під час вторинного професійного самовизначення особистості, формулювання висновків дослідження, підготовку їх до демонстрації.

Опираючись на аналіз теоретичних даних та виходячи із мети нашої роботи, при емпіричному дослідженні вторинного професійного

самовизначення ми виходили від розуміння цього феномену як процесу самовдосконалення особистості у суспільстві та процесу самореалізації себе, що включає в себе такі взаємопов'язані компоненти: мотиваційний, професійний та емоційно-вольовий. Метою нашої практичної частини роботи стала розробка програми психологічного супроводу вторинного самовизначення особистості, яка сприяла б розкриттю та корекції основних мотивів, що спонукають людину, до вторинного професійного самовизначення.

При формуванні комплексу методик, для визначення кожного із зазначених компонентів, ми враховували можливості обраної нами методики. Передусім, нами було враховано, щоб обрані нами методики, дали можливість з'ясувати адекватність обраної професії потребам людини, інтересам, цінностям та вольовим якостям. Оскільки дорослі люди неохоче вдаються до психологічної діагностування через брак часу і різноманітні комплекси, то тести ми обирали такі, щоб вони мали практичне значення, не забирали багато часу, і запитання при цьому – були конкретними та лаконічними. [11, 12, 13, 30].

Тому, для проведення емпіричного дослідження, нами обрано наступні методики:

- Методика "Мотиви вибору професії" В. Семиченко;
- Методика «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калин);
- Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Клімова;
- Метафоричні карти «Компас вибору професії» О. Блінова;
- Авторський опитувальник, для визначення основних мотивів, що сприяли вторинному вибору професії.

Перша методика, що розглядається, називається “Мотиви вибору професії” за В. Семиченко (Додаток Б), яка надає можливість визначити конкретний тип мотивації, що є одним з основних компонентів професійної спрямованості та виступає провідним фактором при вторинному виборі

професії. Вона включає двадцять тверджень, які детально описують характеристики, що підходять під будь-яку професію, і спрямовані на подальшу оцінку впливу вибору професії.

Респондентам пропонувалося ряд тверджень, що характеризують рівень важливості мотиваційних спонукань щодо вибору професії. Учасникам необхідно було оцінити ступінь особистої значимості кожного спонукання за такою шкалою оцінок: 5 – дуже сильно вплинуло на вибір майбутньої професії; 4 – сильно вплинуло; 3 – середній вплив; 2 – незначний вплив; 1 – ніяк не вплинуло.

Методика дозволяє виявити вид мотивації, який переважає серед інших у списку, серед яких: зовнішні негативні та позитивні мотиви, внутрішні соціальні значущі та індивідуально значущі мотиви. В. А. Семиченко у запропонованій методиці зазначає, що внутрішні мотиви вибору – це суспільна та індивідуальна значущість професії, задоволення, яке приносить робота, можливість спілкування, керівництво іншими людьми. Ця мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація – це можливість заробити гроші, прагнення до престижу, страх осуду. Зовнішні мотиви авторка поділяє на зовнішньо позитивні і зовнішньо негативні. До перших вона відносить: матеріальне стимулювання, можливість розв'язання власних проблем своїми силами, схвалення оточуючих, престиж, тобто стимули, які варті того, щоб заради результату докладати певних зусиль. До других – вплив на особистість шляхом примусу, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру [61].

Важливо відзначити, що поняття внутрішніх та зовнішніх мотивів є умовним розмежуванням для розуміння впливу на людину і рушійним чинником її бажання виділитися у діяльності (як особистісної, так і професійної). У поточному контексті внутрішні мотиви породжуються самою людиною, так само, як і зовнішні (всупереч поширеній думці, що вони

задаються ззовні), оскільки будь-який мотив породжується самою особистістю.

Наступна діагностична методика – «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калин) (Додаток В), що спрямований на отримання інформації про вираженість психологічних особливостей особистості, які є важливими компонентами самоактуалізації, що прямо впливають на професійну спрямованість.

А. Маслоу описував цю концепцію через власну теорію самоактуалізації, як багатогранну та комплексну реалізацію потенціалу людини – це здібності, прагнення, таланти, схильності, потреби, цінності, можливості та інші характеристики, які людина розкриває у різних сферах свого життя за допомогою спілкування, дослідження, саморефлексії, діяльності, почуттів, творчості та через людей [77].

Головним акцентом дослідження в цій теорії були люди, і саме щасливі, люблячі, здорові (як матеріально, так і духовно), творчі, здатні захищати себе, оточуючих та долати різні труднощі, які вміють відчувати та поважати як самих себе, так і оточуючих – щоб дістатися до меж людського розвитку, пізнати та окреслити можливості та потенціал людини.

Допомогти людині визначити стратегію життєвого шляху та її суттєві аспекти може її прагнення та процес руху до самоактуалізації, який можливий лише при задоволенні найважливіших потреб людини, початок яких виходить із задоволення базових та фізіологічних потреб. Якщо людина дійсно прагне реалізувати свій потенціал, втілити свої бажання в реальність, вона буде в процесі руху до вищого рівня саморозвитку та самовдосконалення, який також впливає на ступінь професійної спрямованості фахівця.

Ключові особливості особистості, яка вкладає свої сили в самоактуалізацію (маючи потребу в цьому): базове почуття довіри, прийняття та розуміння реальності, себе та оточення, професійна спрямованість та захопленість обраною діяльністю, самодостатність (самостійність),

саморефлексія та саморозвиток, природність, готовність до вирішення проблем та отримання нового досвіду, відкритість до світу (новизна).

Опитувальник надає на вибір один варіант тверджень з двох (всього 100 пар), де немає правильної або неправильної відповіді, а лише та, яка найбільше відноситься до уявлень особистості про себе і навколишній світ, про зовнішнє і внутрішнє, і визначає наступні компоненти:

1. Орієнтація у часі – характеризує життя сьогоденням, знаходження у моменті "тут і зараз", без прикροців за минулим та ідеалізацією майбутнього. Високий результат визначає можливість людини не жити минулим чи майбутнім, дозволяючи відчувати поточний момент, кожну подію, яка відбувається у житті. Низький показник відноситься до людей, які живуть надіями на майбутнє (десь там, де буде краще), або тягою минулого (там, де було краще, ніж є чи буде).

2. Цінності – характеризує розуміння своїх цінностей, відповідність їхньої внутрішньої та зовнішньої гармонії. Високий показник позначає гармонійні цінності по відношенню до себе і світу, тоді як низький показник позначає деструктивні та дисгармонічні цінності.

3. Природа людини – сприйняття фундаменту будь-якої людини як істоти та наділення її суб'єктивними характеристиками. Високе значення буде визначати базову довіру до людей, віру в них, надання їм чесності, доброти, щирості, сильних та вольових сторін, могутності та повноти можливостей до реалізації бажаного. Низьке значення буде базовою недовірою до людей, настороженістю, недовірою, зневагою, почуттям слабкості та загального безсилля.

4. Потреба в пізнанні – бажання досліджувати зовнішній і внутрішній світ, щирий інтерес і потяг до нового, сприйняття світу істинним без надання смислів і значень. Високий показник – бажання пізнавати, низький – його відсутність.

5. Креативність – прагнення творення, прояв творчого початку та бажання реалізувати його у діяльності. Високе значення є виявом творчості, низьке відсутність такого бажання.

6. Автономність – можливість бути вільним та самодостатнім, при цьому без відчуження та замикання, дозволяючи реалізовуватися за допомогою вільного простору. Високий показник можна охарактеризувати за Фроммом: “свобода для” (позитивна свобода), низький – “свобода від” (негативна свобода).

7. Спонтанність – здатність вільного самовираження без впливу зовнішніх факторів. До високого параметра відноситься природність прояву особистості в первозданному вигляді, з легкістю, без фільтрації, а до низького – нездатність дозволити повноцінно проявитися, відсутність первозданного виду з накладенням психологічних фільтрів.

8. Саморозуміння – розуміння власних бажань, потреб і цінностей на рівні почуттів та мислення. Високий показник визначає впевненість, орієнтир почуттів та мислення на власні потреби, а низький – на потреби оточуючих, що породжує невпевненість у собі.

9. Аутосимпатія – адекватна самооцінка та само сприйняття, що характеризує цілісність та психічну рівновагу особистості. Низький показник означає відторгнення особистості нею самою, невпевненість, неприйняття, нелюбов, тоді як високий показник означає тверезе сприйняття себе з розумінням, любов'ю, довірою і трепетним ставленням.

10. Контактність – схильність до доброзичливих контактів з іншими людьми (високий параметр – бажання та рух до конструктивних контактів, низький – небажання контактів та їхня деструктивність).

11. Гнучкість у спілкуванні – взаємодія з оточуючими, заснована на справжності самовираження, що сприяє розкриттю особистості та контакту без “фільтрів”, переконань і стереотипів (високий показник), або підроблена, нещира взаємодія з людьми, що не дозволяє розкритися, заснована на невпевненості та корисливих мотивах (низький показник). Зростання

визначених в опитувальнику особистісних особливостей засвідчує перехід життя людини на якісно нові етапи, що може відбуватись при вдалому виборі другої професії і засвоєнні її в процесі професійного навчання. Вони допомагають вирішити запити, пов'язані з професією, надаючи можливість розуміти самого себе, справжні потреби та цінності, провідні мотиви та спонукання щодо професії, визначити власну (а не нав'язану), бажану професійну діяльність, яка буде повноцінно задовольняти людину, сприяти реалізації її потенціалу, дозволить полегшено та успішно пройти процес відповідної трансформації.

Наступною методикою дослідження є диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО) Клімова (Додаток Г), спрямований на визначення типу професії, що підходить майбутньому фахівцю, який характеризує ступінь розуміння та відповідності образу його професії та її належності до конкретного типу.

Опитувальник найчастіше використовують з метою профорієнтації для діагностики схильності досліджуваного (дорослих та підлітків) до певної професійної сфери у вигляді прояву інтересу шляхом відбору тверджень та їх подальшої фіксації.

Опитувальник містить п'ять типів професії: “людина – природа”, “людина – знакова система”, “людина – техніка”, “людина – художній образ” та “людина – людина” (яка найбільш цікава у проведеному дослідженні).

Фахівці типу професії «людина – природа» вважають за краще контактувати з органічним світом (рослини, бактерії, тварини, мікроорганізми тощо) з метою вивчення умов проживання, їх особливостей та підтримання життєдіяльності. Вони часто мають здатність до уточненого спостереження за перебігом життєвого циклу природи, схильні мислити прогностично і вкладатися в роботу. Варто відзначити такі важливі якості, які мають бути у цього типу професії, як уважність, активність та ініціативність. Серед рис характеру можна виділити терпіння (очікування результату), спостережливість (фіксація змін), стійкість (до очікуваних змін), дисципліну

як систематичність (при веденні щоденника життєвого циклу), готовність до довгострокового результату.

Спеціалістів типу «людина – знакова система» притягує взаємодія зі схемами, формулами, графіками, символами, цифрами та подібними знаковими системами. Для них важлива оперативна пам'ять із можливістю довгостроково зберігати дані для подальших маніпуляцій з ними, терпіння та стійкість під час переважно одноманітної праці, уміння з точністю сприймати та аналізувати потоки інформації. Часто сюди відносять професії, які не мають на увазі комунікацію з людьми, тому це відмінно підходить для тих фахівців, які не люблять спілкуватися з людьми, надають перевагу роботі з документами і можливістю проводити робочий час усамітнено.

До типу професій «людина – техніка» належить взаємодія з неживою природою, якій найчастіше відповідають такі навчальні предмети, як креслення, інженерія, математика, конструювання, хімія, фізика та подібні до них. Фахівці даного типу мають певну потребу в технічному мисленні та сприйнятті, що допоможе у взаємодії в об'єктах цієї професійної діяльності, в додатку до яких особливо важлива точність рухів (ключовим компонентом є добре розвинена моторика) і гнучкість розуму (координація, об'єктивне сприйняття та увага до деталей). Представникам специфічних професій цього типу особливо важливо розвивати аудіальний, візуальний, кінестетичний, густаторний та ольфакторний канали сприйняття.

Творчі професії типу «людина – художній образ» пов'язані з кінематографом та мультиплікацією, архітектурою, ландшафтом, літературними текстами, творами образотворчого та декоративно-ужиткового мистецтва, імпровізаціями, постановками та спектаклями. Важливими якостями, що належать до цього типу професій, є розвинена уява, нерівномірність до успіхів (готовність до ризику), креативність, мислення образами, естетична чуттєвість. До цього типу професій також відносяться як ті фахівці, що безпосередньо пов'язані з вищезгаданими різновидами мистецтва, так і фахівці, які обслуговують їх.

Ще один тип професій – «людина – людина», – відноситься до взаємодії та комунікації з людьми, такі як обслуговування (офіціант, продавець), лікування (лікар), навчання (викладач, учитель), захист (юрист, адвокат), виховання (вихователь), управління (керівник), виступ (ведучий), розвиток (психолог, тренер, наставник), знайомства та спілкування (соціальний працівник). Найбільш важливими характеристиками при комунікації з іншими людьми для представників подібного типу професій є їх цінності, ставлення до людей, емоційна стійкість, емпатія, моральні підвалини, спостережливість, рівень комунікативних навичок.

Фокусуєчими елементами типу «людина – людина» є люди різного віку, які мешкають у різних групах населення, складаючи певні соціальні спільноти, з якими на глобальному рівні створюються взаємовідносини та відбувається взаємодія у відповідності з потребою кожного з учасників процесу.

Ключовим завданням даного опитувальника є визначення особистісних якостей фахівця, які спрямовані на спілкування, поведінкову складову, когнітивну та емоційну сфери, що прямо впливає на ефективність їх професійної діяльності.

Додатково, перед проведенням основного етапу дослідження, учасники надавали про себе інформацію на основі розроблених авторських опитувальників, а саме:

- анкетування – з метою виявлення основних параметрів, таких як вік, стать, сфера діяльності, фінансовий стан, участь у курсах, що розвиваються (спрямованих на досліджувані психологічні особливості в даній роботі), їх кількість і результати, поточне навчання;

- опитувальник на визначення основних чинників, що спонукали до вторинного вибору професії (Додаток Д). За його допомогою визначались наступні аспекти: образ професії та професіонала, конкретні мотиви вибору професії, головний (передовий) мотив, критерії вибору та інші. Відповіді надавались у двох ракурсах: як це відбувалося в минулому, і як відбувається зараз.

Враховуючи воєнний стан в Україні, і з метою безпеки всіх респондентів, дослідження проводилося у дистанційному форматі. Матеріали та інструкції респондентам надсилалися через електронну пошту. Опитування відбувалося за допомогою Google Forms.

Отримані результати оброблялися за допомогою математичних та статистичних методів, а саме тих, що використовуються в прикладних дослідженнях. Це загальні методи математичної статистики та визначення статистичної залежності завдяки методам теорії кореляції та шляхи їх реалізації засобами Microsoft Excel та SPSS.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження**

Для проведення дослідженням було залучено 36 респондентів віком від 24 до 45 років. Учасниками дослідження були студенти Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника освітньо-кваліфікаційного рівня магістр, заочної форми навчання, спеціальності 011 – Освітні, педагогічні науки.

На попередньому етапі дослідження, за допомогою розробленого нами вступного анкетування (Додаток А), ми зібрали інформацію про вік, стать і соціальний статус учасників дослідження.

Результати анкетування показали, що вік учасників коливався у межах 24–46 років.

Як видно із Таблиці 2.1, 50 % усіх респондентів були студенти віком 24 – 30 років, 25 % становили учасники 31–35 років, 14 % – це студенти віком 36 – 40 років і найменший відсоток (11 %) припав на кількість учасників начального процесу віком 41–46 років. Це свідчить про те, що до вторинного професійного самовизначення вдаються ті, хто має не значний досвід роботи за уже здобутим фахом, та ті респонденти, які продовжують здобуття освіти на певному освітньому рівні, як наступному.

Тому аналізуючи дані анкетування, можемо зробити висновок, що більшість респондентів прагне до розширення своїх професійних

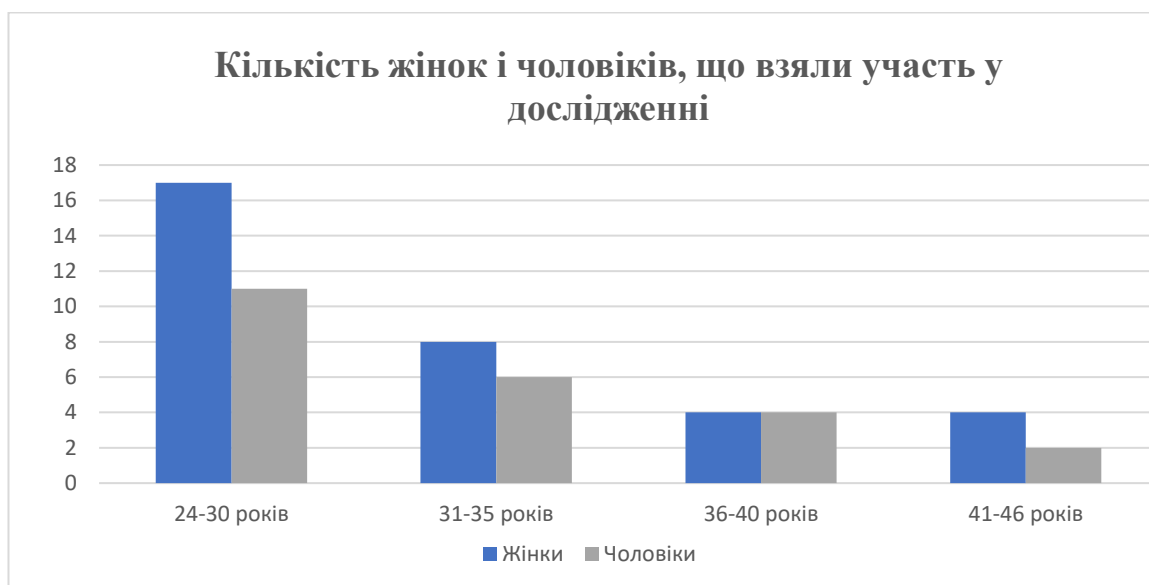
компетентностей та покращення матеріального стану за рахунок здобуття освіти.

**Таблиця 2.1**

**Вікові категорії респондентів**

Вік	Кількість осіб	Валідний відсоток
	Вік, роки	
24-30 років	28	50 %
31-35 років	14	25 %
36-40 років	8	14 %
41-46 років	6	11 %

Також на основі анкетування, нами було встановлено, що до вторинного вибору професії вдаються жінки частіше ніж чоловіки (Рис.2.1).



**Рис.2.1. Кількість жінок і чоловіків, що взяли участь у дослідженні.**

Це може свідчити про те, що саме зміни соціального статусу (одруження, розлучення, народження дітей, догляд за батьками та дітьми, втрата чоловіка та ін.) вимагають адаптації та пошуку альтернативи у забезпечення своєї автономії та професійної зайнятості, та для забезпечення свого матеріального становища і розвитку. Така тенденція спостерігається у всіх вікових групах.

Як уже було зазначено, усі учасники дослідження мали здобутий освітній рівень бакалавра або магістра. За допомогою анкетування, було встановлено, що респонденти за первинним фахом були педагогами, економістами, соціальними працівниками, інженерами, медичними працівниками, державними службовцями тощо.

Також на основі анкетування нами було встановлено, що на даний час, 38 респондентів здобувають другу чи третю професію (далі – здобувачі поточної професії) і 18 респондентів здобувають освітній рівень магістр за первинно-обраним фахом ( далі – здобувачі першої професії).

Наступним етапом дослідження, було визначити та проаналізувати, основні мотиви, які спонукали здобувачів поточної професії до зміни фаху. Дане дослідження ми провели за допомогою авторським опитувальника.

На основі якого, нами встановлено що основними соціально-психологічними причинами, що спонукали до повторного вибору професії у респондентів здобувачів поточної професії було:

- «незадоволеність собою» - про це зазначило 20 респондентів;
- відсутність інтересу до роботи - 18 респондентів, що може свідчити і про професійне вигорання;
- незадоволеність професійним та посадовим статусами – 29 респондентів;
- незадоволеність заробітною платою – 31 респондент;
- зміна місця проживання – 9 респондентів;
- закриття організації –18 респондентів;
- відсутність попиту на ринку праці в даних фахівцях – 21 респондент;
- неможливість працевлаштуватися за спеціальністю на «добре оплачувану роботу» - 11 респондентів;
- зміна соціального статусу – 15 респондентів.

Отже, отримані результати дозволили зробити попередній висновок, про те, що соціальні фактори спонукають дорослих до повторного вибору професії частіше, ніж психологічні.

Таким чином, можемо зазначити, що соціальні причини, є тими причинами, які мають вагомий вплив, на професійне визначення особистості, зокрема і до повторного професійного самовизначення (див. таблицю 2.2).

**Таблиця 2.2.**

**Основна причини зміни професії здобувачів поточної професії**

<i>Причини зміни професії</i>	<i>Кількість респондентів</i>
Розширення професійних можливостей	28
Неможливість працевлаштуватися на високооплачувану роботу	11
Закриття організації	18
Незадоволеність заробітною платою	31
Відсутність попиту на ринку праці у даних фахівцях	21
Не задоволеність собою	20
Зміна місця проживання	9
Відсутність інтересу до роботи	18

Наступною методикою подальшого нашого дослідження було використано методику «Мотиви вибору професії» В.А. Семиченко.

У таблиці 2.2. представлені результати обстеження майбутніх фахівців здобувачів повторної професії і здобувачів першої професії за методикою «Мотиви вибору професії» (В. Семиченко).

Аналіз мотивів вибору професії у здобувачів поточної професії (табл. 2.2) показав, що обирали професію за внутрішніми індивідуально значущими мотивами та внутрішніми соціально значущими мотивами, які виражені на високому рівні: відповідно  $23,1 \pm 1,45$  і  $21,7 \pm 1,59$  бала.

**Таблиця 2.3**

**Результати обстеження за методикою «Мотиви вибору професії»**

**В.А. Семиченко**

Мотиви вибору професії	Здобувачі поточної професії	Здобувачі першої професії
Внутрішні індивідуально значущі мотиви	23,1±1,45	18,4±1,16*
Внутрішні соціально значущі мотиви	21,7±1,59	16,1±1,09*
Зовнішні позитивні мотиви	16,4±1,69	22,5±1,68*
Зовнішні негативні мотиви	-	11,2±0,94*

\*Достовірні відмінності між групами обстежуваних випускників і першокурсників,  $p < 0,05$ .

Такі, внутрішні (інтровертовані) мотиви вибору вказують на суспільну і особистісну значущість професії – приносити користь людям; можливість спілкування; керування іншими людьми; задоволення, яке приносить робота; привабливість професії. Внутрішня мотивація, як стверджує автор методики, виникає із потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску [56]. Водночас, у здобувачів поточної професії спостерігається і прояви мотивів вибору професії за зовнішніми позитивними мотивами (16,4±1,69 бала)

До позитивних зовнішніх мотивів відносять: матеріальне стимулювання, можливість розв'язання власних проблем своїми силами, схвалення оточуючих, тобто стимулювання заради яких людина вважає за необхідне докласти зусиль, щоб отримати результат [56].

Отже, для здобувачів поточної професії притаманний вибір професії за внутрішніми (інтравертованими) мотивами гедоністичного спрямування із задоволенням від роботи, спілкування, взаємодії та позитивного ставлення до професії. А наявність середнього рівня вираженості позитивних зовнішніх (екстравертованих) мотивів свідчить про прагнення до матеріального стимулювання, кар'єрного зростання, тобто стимулів, заради яких людина вважає за потрібно докласти свої зусилля для досягнення мети професійної діяльності.

Аналіз результатів обстеження за методикою «Мотиви вибору професії» у здобувачів першої професії показує, що зовнішні позитивні мотиви переважають і знаходяться на рівні  $22,5 \pm 1,68$  бала. Водночас, внутрішні індивідуально значущі мотиви у здобувачів першої професії знаходяться на вищому за середній рівень ( $18,4 \pm 1,16$  бала), внутрішні соціально значущі мотиви зафіксовано у межах середнього рівня ( $16,1 \pm 1,09$  бала). Особливістю мотивів вибору у здобувачів першої професії є наявність зовнішніх негативних мотивів ( $11,2 \pm 0,94$  бала), виражених на нижчому за середній рівень. Наявність зовнішніх негативних мотивів свідчить про вплив на особистість шляхом впливу друзів, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру.

Отже, для здобувачів першої професії притаманна перевага зовнішнього позитивного мотиву – заробітку, престижу, кар'єрного зростання, проба своїх сил з достатньо вираженими внутрішніми індивідуальними і соціальними мотивами та нижче середнього рівня вираженості зовнішні негативні мотиви, що свідчить про невпевненість у собі, рішучість і односпрямованість щодо вибору професії та їх низької стійкості до зовнішніх негативних впливів.

Аналіз рівня сформованості мотивів вибору професії у майбутніх фахівців у відсотках від загальної кількості опитаних надано у таблиці 2.4.

Так, мотиви вибору професії у здобувачів поточної професії сформовані переважно на високому рівні (67,7%) і середньому (32,3%). Це свідчить про те, що випускники у виборі професії керуються з значною перевагою внутрішніх індивідуально і соціально значущих мотивів з урахуванням реалістичних зовнішніх позитивних мотивів. Мотиви вибору професії у здобувачів першої професії сформовані з перевагою за зовнішніми позитивними мотивами, з вираженими на середньому рівні внутрішніми індивідуальними і соціально значущими мотивами та з наявністю зовнішніх негативних мотивів, що зумовило сформованість вибору мотивів на високому рівні у 44,1 опитаних, середньому – 31,5 і низькому – 19,4%.

**Таблиця 2.4**

**Рівень сформованості мотиваційного компонента за методикою  
«Мотиви вибору професії»**

Рівень розвитку	Група №1. Здобувачі поточної професії,%	Група №2. Здобувачі першої професії, %
Високий рівень	67,7	44, 1
Середній рівень	32,3	31,5
Низький рівень	-	19,4

*Примітка:* у процентах від загальної кількості опитаних з кожної групи

Таким чином, рівень сформованості мотиваційного компонента за методикою «Мотиви вибору професії» у структурі вторинного професійного самовизначення показав, що у здобувачів поточної професії є переважання внутрішніх (інтравертованих) індивідуально значущих мотивів вибору професії, що виражені на високому рівні, яким притаманне позитивне ставлення до професії, схильність до спілкування, взаємодії з партнерами і керівниками, задоволення від роботи.

Особливість мотивів вибору професії у здобувачів першої професії полягає в тому, що вони характеризуються наявністю на середньому і вище за середній рівень внутрішніх індивідуально і соціально значущих мотивів, але з перевагою зовнішніх позитивних мотивів і наявністю зовнішніх негативних мотивів, що свідчить про схильність здобувачів першої професії на орієнтацію на заробіток, престиж, кар'єру. Характерними для них є невпевненість у собі, нестача рішучості, однонаправленість щодо вибору професії та низької стійкості до впливу зовнішніх негативних впливів.

Виходячи з того, що для процесу вторинного професійного самовизначення суттєве місце займає самоактуалізація, ми визначали її рівень за показниками методики «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калин) надано в таблиці 2.5.

Аналізуючи результати показано, що у здобувачів поточної професії найбільших значень набув показник потреби в незалежності (автономність) –  $9,4 \pm 1,07$  бала. Інші три показники відмічено на рівні вищому за середній (ближче до високого рівня), а саме: гнучкість у спілкуванні (взаємодія з оточуючими) –  $8,8 \pm 0,91$  бала; саморозуміння (розуміння власних бажань, потреб і цінностей на рівні почуттів та мислення цілеспрямованість і рішучість) –  $8,9 \pm 0,95$  бала; аутосимпатія (адекватна самооцінка та самосприйняття) –  $8,5 \pm 1,15$  бала. Показник креативності (прагнення творення) - зафіксовано на рівні  $6,8 \pm 0,78$  бала, що відповідає середнім показникам на вищих його значеннях (середня величина 6,0 бала).

Таблиця 2.5

**Результати обстеження за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калин)**

Шкала запитальника САМОАЛ	Група №1. Здобувачі поточної професії	Група №2. Здобувачі першої професії
Орієнтація у часі	$6,7 \pm 1,12$	$6,9 \pm 0,59$
Автономність	$9,4 \pm 1,07$	$7,1 \pm 0,49^*$
Саморозуміння	$8,9 \pm 0,95$	$5,4 \pm 1,15^*$
Аутосимпатія	$8,5 \pm 1,15$	$5,9 \pm 0,98^*$
Гнучкість у спілкуванні	$8,8 \pm 0,91$	$5,6 \pm 0,55^*$
Контактність	$7,8 \pm 1,18$	$7,1 \pm 0,15^*$
Креативність (прагнення до творчості)	$6,8 \pm 0,78$	$7,0 \pm 0,45$
Погляд на природу людини	$7,9 \pm 0,64$	$8,7 \pm 0,74$
Потреба у пізнанні	$7,8 \pm 0,78$	$8,3 \pm 0,59$

Цінності	6,5±0,68	6,6±0,68
Спонтанність	5,9±1,12	8,4±0,61*

\* Достовірні відмінності між групами обстежуваних здобувачів поточної професії і здобувачів першої професії,  $p < 0,05$ .

Особливість отриманих результатів полягає у тому, що тільки за одним з показників – креативність – спостерігаються цифри середнього рівня. Інші складові самоактуалізації визначено у межах високого і вищого за середній рівень окремих складових за даними цієї методики. Результати представленого аналізу свідчать про необхідність організації додаткових психологічних занять із розвитку схильності до креативності у здобувачів поточної професії.

Аналіз результатів визначення окремих складових та інтегральної оцінки рівня самоактуалізації у здобувачів першої професії надано у таблиці 2.5.

Окремі показники виявились у межах високих інтерпретаційних значень за цією методикою, а саме: погляд на природу людини – 8,7±0,74 бала; спонтанність – 8,4±0,61 бала; потреба в пізнанні – 8,3±0,59 бала. Інші показники спостерігаються в межах середнього та нижчого за середній рівень: креативність – 7,0±0,45 бала і потреба в незалежності (автономії) – 7,1±0,49 бала, що свідчить про необхідність застосування засобів психологічного супроводу.

Порівняльний аналіз окремих складових рівня самоактуалізації показав, що за деякими показниками вони істотно вищі у здобувачів поточної професії, ніж у здобувачів першої професії. Так, показник автономності, у здобувачів поточної професії на 2,6 бала перевищує аналогічний показник у здобувачів першої професії ( $p < 0,05$ ) та знаходиться у межах високого рівня вираженості.

Показник саморозуміння, на 3,5 бала перевищує результат у здобувачів поточної професії у порівнянні із здобувачами першої професії ( $p < 0,05$ ), що свідчить про необхідність розвитку цього показника самоактуалізації при професійному самовизначенні.

Показник аутосимпатії – адекватна самооцінка та самосприйняття, на 2,6 бала вищий у здобувачів повторної професії, ніж у здобувачів першої професії ( $p < 0,05$ ). І якщо у здобувачів поточної професії цей показник досягає практично високого рівня, то у здобувачів першої професії він знаходиться у межах середніх результатів.

Таким чином, порівняльний аналіз показників рівня самоактуалізації при професійному самовизначенні здобувачів поточної професії і здобувачів першої професії, виявив наступне.

З'ясовано, що здобувачам поточної професії притаманний високий рівень автономності; вищий за середній рівень гнучкість у спілкуванні (взаємодія з оточуючими), саморозуміння (розуміння власних бажань, потреб і цінностей на рівні почуттів та мислення цілеспрямованість і рішучість) і аутосимпатія (адекватна самооцінка та самосприйняття). У здобувачів першої професії особливості отриманих результатів полягають у тому, що вищезазначені показники виявились суттєво нижчими, ніж у здобувачів поточної професії.

Водночас, середньовираженими складовими виявились подальший розвиток, творчих здібностей (креативність), аутосимпатії та саморозуміння, що у сукупності з нижчим за середній рівень у здобувачів першої професії становить складові самоактуалізації, як потреба у незалежності та вміння йти на розумний ризик, свідчить про доцільність психологічного супроводження.

При визначенні взаємозв'язку мотивів та компонентів самоактуалізації виявлено, що найбільший взаємозв'язок міститься між внутрішніми індивідуально значущими мотивами та всіма компонентами самоактуалізації через середній показник коефіцієнту кореляції (0,667), що визначає наближений до сильного взаємозв'язок, у якому при зміні одного компоненту змінюється інший. Відповідно до цього при роботі з будь-яким компонентом

та подальшим його розвитком підвищується рівень інших, що впливає на загальний фон ціннісно-мотиваційної сфери і на усвідомленість вибору професії, що виражає необхідність у розвитку даних компонентів.

По відношенню до поточної та першої професії взаємозв'язок зовнішніх (позитивних та негативних) мотивів з компонентами самоактуалізації є достатньо низьким коефіцієнту кореляції (0,176), наближений до відсутності взаємозв'язку, з чого можна зробити висновок, що дані мотиви переважно не сприяють усвідомленості вибору професії.

Процес професійного самовизначення особистості передбачає формування внутрішньої потреби у добросовісному виконанні і задоволенні певним видом професійної діяльності з активною і цілеспрямованою реалізацією своїх індивідуально-психологічних якостей у виборі себе у конкретній професійній діяльності, яка найбільше відповідала б вимогам цієї діяльності та індивідуальним особливостям у професіогенезі майбутніх фахівців.

З метою визначення належності особистості до типу обраної професії ми використали методика «Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є.О. Клімова» [93].

Аналіз результатів за даною методикою показав специфіку характеристик особистості, які найбільш відповідають професії і як вони виражені у здобувачів поточної професії та здобувачів першої професії (Табл.2.6).

Так, для здобувачів поточної професії найбільше виборів (з 1 до 14 балів) випало на тип «людина - людина» особистості ( $24,7 \pm 0,5$  бала).

На другому місці за ступенем вираженості типу особистості у здобувачів поточної професії визначено тип «людина-знакова система» ( $18,8 \pm 0,94$  бала).

На третьому місці за рівнем вираженості у характеристиках типології здобувачів поточної професії визначено тип «людина-художній образ» ( $12,0 \pm 0,85$  бала).

**Таблиця 2.6**

**Результати обстеження за методикою**

**«Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) О. Є. Клімова»**

Професійний тип	Група 1. Здобувачі поточної професії	Група 2. Здобувачі першої професії
«людина – природа»	7,9±0,8*	9,2±0,49
«людина – техніка»	7,7±0,8	9,0±0,85
«людина – людина»	24,7±0,5	18,4±1,15*
«людина – знакова система»	18,8±0,94	12,3±0,50 *
«людина – художній образ»	12,0±0,85	9,8±0,59 *

\* Відмінності результатів між групами,  $p < 0,05$ .

На четвертому рівні виражені прояви типів «людина – природа» (7,9±0,8 бала) та «людина - техніка» (7,7±0,87 бала) .

Отже, аналіз отриманих даних за методикою «Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є.О. Клімова» показав, що для здобувачів поточної професії у першу чергу на високому рівні виражений тип професії «людина-людина», що пов'язує їх із професіями, які пов'язані з обслуговуванням людей, із спілкуванням (предметом праці є люди, групи, колективи): офіціант, продавець, вчитель, вихователь, юрист, лікар, психолог, соціолог; керівник класу, групи, гуртка, підприємства, дипломат, міліціонер, провідник тощо.

Багато професій можна віднести до кількох типів, такі професії є змішаними, до них відносять професії більшості керівників, у тому числі керівників гуртків, класоводів, класних керівників. Саме це зумовлює те, що у частина респондентів не мала чітко вираженого професійного типу.

Аналіз результатів характерних типів особистості за методикою «Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. О. Клімова» у здобувачів першої професії показав, що перші три позиції співпадають за типами, але вираженість проявів виявилась суттєво нижчою. Так, у здобувачів

першої професії відмічено прояв типу професії «людина-людина» на рівні  $18,4 \pm 0,91$  бала, що на 8,3 бала нижче, ніж у здобувачів поточної професії, але все ж не вище, ніж середній рівень.

На другому і третьому місцях у здобувачів першої професії зафіксовано професійний тип «людина – художній образ» –  $(12,3 \pm 0,59)$  бала) і професійний тип «людина – знакова система» –  $(9,3 \pm 0,50)$  бала). Отже, суттєво вищими виявились у здобувачів поточної професії, у порівнянні із здобувачами першої професії «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ», що свідчить про важливість особистісних типологій щодо профорієнтаційної роботи з абітурієнтами.

На четвертому і п'ятому місцях відповідно професійні типи «людина-природа» і «людина - техніка» –  $9,2 \pm 0,49$  бала і  $9,0 \pm 0,85$  бала відповідно. Такі результати свідчать про те, що поряд з основними професійно значимими характеристиками у здобувачів першої професії певною мірою на рівні вище за середні виражені і такі особливості, як висока емоційна залежність, орієнтація на сьогоднішнє, конкретні справи, надання переваги роботі з інструкціями, алгоритмом, консервативність, підлеглість, залежність, наявність проблем в організаторській, управлінській і комунікативній сферах.

Також при отриманні відповідей на додаткові запитання нашого опитувальника, нами визначено, що:

- сформований образ професіонала при повторному професійному виборі мали 76,7% усіх здобувачів поточної професії і 39,7 % здобувачі першої професії.
- чітко намічені плани по опануванню вторинної професії виявлено у 93,3% усіх здобувачів поточної професії.

Виходячи із отриманих даних, ми спостерігаємо, що лише у 9 здобувачів поточної професії не мають чітко сформованого образу професіонала за обраним фахом.

Таким чином, за результатами визначення взаємозв'язків типу професії та сфери професійної діяльності у майбутніх фахівців з'ясовано особливості, які

притаманні і для здобувачів поточної професії, і здобувачів першої професії, але відрізняються за рівнем розвитку. Важливими у майбутній професійній діяльності виявились вираженість на високому і вище середнього рівнях належність до таких професійних типів, як «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Водночас, для здобувачів першої професії особливості полягають у нижчому рівні вираженості комплексу професійних характеристик.

### **Висновки до розділу 2.**

1. Описано організацію та методи емпіричного дослідження вторинного професійного самовизначення. Для проведення дослідження обрано наступні методики: методика "Мотиви вибору професії" В. Семиченко; модифікований опитувальник діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ за Калиною та Лазукіним; диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Клімова; авторський опитувальник, для визначення основних мотивів, що сприяли вторинному вибору професії. Отримані результати оброблялися за допомогою методів математичної статистики: кореляційний та факторний аналіз, визначення достовірності відмінностей за t-критерієм Стюдента. Емпіричні дані були опрацьовані засобами Microsoft Excel та SPSS.

2. Вибірку дослідження склали 56 студенти спеціальності 011 - Освітні, педагогічні науки Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, освітньо-кваліфікаційного рівня магістр, заочної форми навчання. Всі респонденти мали вже здобутий рівень бакалавра або магістра. Всі учасники дослідження мали досвід роботи за попередньо здобутим фахом.

3. За авторським опитувальником, встановлено, що основними соціально-психологічними причинами, що спонукали до повторного вибору професії були: незадоволеність собою; відсутність інтересу до роботи; незадоволеність професійним та посадовим статусами; незадоволеність заробітною платою.

5. За допомогою методики «Мотиви вибору професії» В. А. Семиченко встановлено, що значення внутрішніх(психологічних) факторів є одним із

важливих при вторинному професійному самовизначення, а соціальні причини є спонукальним фактором до зміни професії, але сам її вибір та специфіка прийняття рішення, визначаються винятковою сукупністю психологічних та самоактуалізуючих факторів

6. За результатами отриманими за модифікованим опитувальником діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ (Калина та Лазукін) встановлено, що до вторинного професійного самовизначення, більшість компонентів самоактуалізації, мають високий відсоток, зокрема: аутосимпатія, гнучкість у спілкуванні, автономність, саморозуміння, орієнтація у часі. Це свідчить про високий рівень самоактуалізації респондентів.

7. За отриманими результатами дослідження з'ясовано, що на високому і вище середнього рівнях виражено належність до таких професійних типів, як «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Водночас, для здобувачів першої професії особливості полягають у нижчому рівні вираженості комплексу професійних характеристик.

### РОЗДІЛ 3.

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ ВТОРИННОГО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ

### **3.1. Розробка програми психологічного супроводу особистості в процесі вторинного самовизначення та оцінка її ефективності .**

Кожна людина у процесі свого життя аналізує ті події які з нею відбуваються. Особливо такий процес аналізу характерний для дорослих свідомих особистостей, які вже мають певний професійний досвід, певний життєвий досвід, та своє бачення на ті події, що відбуваються навколо.

Стикаючись з певними проблемами чи можливостями для росту, чи розвитку свого «Я», особистість стає перед вибором зміни своєї професійної діяльності, розширення своїх професійних компетенцій.

За результатами проведеної нами психодіагностики, було встановлено, що вторинному професійному самовизначенню передують переосмислення життєвих ситуацій, переосмислення життєвих цінностей, що і є тими вирішальними мотивами.

Завжди вибір професії є фактором, що викликатиме стрес і розгубленість. Тому під час психологічного супроводу феномену вибору професії необхідно у першу чергу визначити відповідність індивідуально-психологічних особливостей людини і рівень її професійної підготовленості до майбутньої професії.

Як відомо здійснення цього етапу породжує ряд завдань, що стають перед психологом - консультантом. А саме: необхідно встановити нормативні особливості професії; визначити необхідні якості, що потрібні для обраної професії, підібрати засоби діагностики тих професійних якостей, які є зажатими і відповідно підібрати методи їх розкриття та корекції, для подальшого професійного розвитку. Такі дії необхідні при первинному професійному самовизначення [75].

Щодо вторинного професійного самовизначення, то психологічний супровід має свої особливості, оскільки поряд із професійною діяльністю, постає і здобуття освіти, при такому поєднанні, як зазначають науковці, підвищується рівень стресу, у зв'язку з майбутнім поєднанням освітньої, трудової і соціальної діяльності.

Також, має місце поряд із розширенням компетентностей і корекція ускладнень професійної трансформації, професійного розвитку та самовизначення. Всі ці фактори і будуть зумовлювати майбутню мотивацію особистості.

Тому перед розробкою психологічного супроводу вторинного професійного самовизначення ми ставили за мету спонукати клієнта до визначення та аналізу основних мотивів, що підштовхнули до повторного вибору професії.

Отже, психологічний супровід при професійній трансформації особистості має виступати як цілісний, безперервний процес діагностики, аналізу, формування й корекції розвитку мотиваційно-сміслової, вольової та професійної сфер особистості.

Виходячи з визначення поняття супровід, то це складний процес взаємодії супроводжувача і супровідного, результатом якого є рішення й дія, що веде до прогресу в розвитку супроводжуваного.

Щодо позиції супроводу, то це позиція «на стороні супровідного». Це цілісний процес допомоги людині, в основі якої лежить збереження максимуму волі й відповідальності суб'єкта розвитку за вибір рішення актуальної проблеми.

Це мультидисциплінарний метод забезпечуваний органічною єдністю діагностики проблеми й суб'єктного потенціалу її розв'язання, інформаційного пошуку можливих шляхів вирішення, конструювання плану дій і первинна допомога в його здійсненні; допомога у формуванні фокусу своїх подальших дій, де відповідальність за дії несе сама людина.

Тому, початковим елементом психологічного супроводу ми пропонуємо використати саморефлексію, тобто процес самоаналізу.

Саморефлексія дозволяє зрозуміти себе на іншому, більш глибокому рівні. Можна сказати, що саморефлексія - це інструмент, що допоможе підвищити свій особистий та професійний розвиток.

Цей процес, вимагає часу, на роздуми, медитацію, оцінку та аналіз своєї минулої та майбутньої поведінки, думок, відносин, мотивацію та бажання, щоб досягти бажаних цілей свого розвитку. Основні питання, яке відкриває саморефлексія, це питання «Чому» та «Навіщо», що допоможе дослідити і розкрити свої найглибші потреби та бажання.

Відсутність процесу саморефлексії у дорослих працюючих людей, призводить до того, що та продовжуватиме ту роботу, яка є мало ефективною і рутинною. Це у свою чергу призведе до професійного вигорання, чи втрати інтересу до розвитку вольових та професійних якостей.

Саморефлексія, сприяє мотивації до навчання та свого професійного розвитку. Саморефлексія дає можливість самому оцінити та обмірковувати відчуття отримані від певного виду діяльності чи обставин, що дозволяє замислитися і проаналізувати значення обставин, емоцій і мотивів у житті, що безпосередньо впливають на професійну сферу.

Саморефлексія дозволяє усвідомити перспективу свого розвитку в різних сферах життя та спонукає до кроку назад, щоб отримати уявлення про те, що важливо, а що можна ігнорувати.

Саморефлексія дозволяє обробляти події та добиватися чіткості та зрозумілості у конкретній ситуації, що зумовить до отримання найкращого і найефективнішого результату.

Для проведення саморефлексії використовували програму психологічного супроводу, яка допомагала учасникам проаналізувати основні мотиви своєї сутності і діяльності.

Ця програма складається з наступних етапів:

- Інформаційного етапу.

- Етапу визначення важливих питань.
- Вправи саморефлексії.
- Робочого листа самосвідомості.
- Обмежуючі переконання.

Подаємо інструкції до виконання вправ:

Вправи слід виконувати щомісяця, рекомендуємо не частіше 1 разу на місяць. Але у разі важливих життєвих змін і готовності людини, їх можна використовувати і частіше.

1. Запитань у кожній вправі є багато, тому не обов'язково давати відповіді на всі запитання одночасно. Рекомендуємо зупинитися на тих, які є важливі зараз, тобто зосередитись лише на тому, що є найважливіше на думці людини в певний місяць.

2. Процес саморефлексії, як методу самоаналізу рекомендуємо проводити наприкінці кожного місяця, півроку, року.

Дотримання таких рекомендації, щодо проведення сприятиме глибокому аналізу професійно-емоційної сфери особистості.

Проаналізуємо запропоновану програму саморефлексії по покращенню усвідомленості.

Інформаційний етап характеризувався тим, ми надавали інформацію, щодо поняття та важливості саморефлексії у житті людини та подальших етапів програми.

На цьому етапі рекомендуємо виконати наступні вправи:

Вправа «Інформаційне знайомство» – прочитати інформацію про призначення і наповненість програми. Тривалість – 5 хвилин.

На етапі «Визначення важливих питань», ми рекомендуємо зробити перший крок до саморефлексії, тобто зрозуміти, які запитання в першу чергу потрібно собі задати.

Наступна вправа «Відповіді на питання». При виконанні цієї вправи слід дати відповіді на питання з різних тематичних категорій.

У нашому випадку тих категорій, які спонукатимуть до визначення чинників, що зумовлюють зміни та розширення професійної діяльності. Тривалість виконання не має перевищувати 40 хвилин.

До запитань, які були використані висувалися наступні вимоги щодо їх побудови, зокрема

- питання, повинно бути побудовано так, що б спонукало, до постановки іншого питання;

- для розуміння майбутнього чи теперішнього професійного спрямування, слід провести базове опитування за допомогою логічних і взаємопов'язаних питань;

- з метою аналізу цілісної майбутньої професійної ситуації, слід використати питання з погляду третьої сторони;

- з метою визначення осмисленого підходу чуттєвого відгуку слід використовувати питання емоційно-раціонального характеру;

- для усвідомлення життєвого та професійного становища респондента та перевірка реальності – усвідомити поточне становище у житті/професії.

7. Постановка цілей та вирішення проблем – для орієнтиру на теперішнє та майбутнє.

8. Питання про самооцінку та самосвідомість – пізнання власної цінності.

На етапі «Вправи саморефлексії» рекомендуємо виконати вправи, які будуть ефективні при самоперевірці, та які допоможуть відкрити шлях до цінного самоаналізу. Всі вправи зрозумілі, прості та легкі у виконанні, при цьому можуть спонукати до більш глибоких роздумів у майбутньому. Але на цьому етапі є ознайомлювальні із проведенням процесу саморефлексії.

Рекомендуємо наступні вправи:

Вправа №1 – «Схильність до аналізу». Тривалість – 20 хвилин.

Часто, коли людина має інформацію, яка допомогла йому зрозуміти взаємини людей і навколишній світ, вона бажає поділитися нею. Це можливість, за допомогою вправи, розвинути аналіз інформації при передачі

іншій людині без прохання, що іноді не дуже приємно, адже може здатися, що вона намагається донести, ніби у співрозмовника щось не так.

Необхідно вказати, що ця інформація має бути запитана, а не вказана особисто, незалежно від того, наскільки обґрунтованою здається її передача.

Вправа №2 – «Пошук ресурсу». Тривалість – 20 хвилин.

Це хороша вправа, якщо є схильність витратити багато енергії, намагаючись зрозуміти, що вас засмучує чи дестабілізує у певних моментах життя. Це не тільки спалює багато енергії, але й може вплинути збиттям з рівноваги.

Зазвичай проблема, з якою стикається людина, є чимось, що просто дратує чи вводить у розгубленість, тому стан нестабільності – не те, що бажано донести. Це лише одна проблема, що вимагає уваги, але вона може здатися набагато серйознішою і всеосяжною людині, з якою планується це обговорити.

Вправа №3 – «Вміння слухати». Тривалість – 20 хвилин.

Щоб спілкуватися з іншими необхідно поділитися з ними частинкою себе – особисті історії можуть допомогти порозумітися з іншими або зблизити з ними.

Однак, якщо зосередженість лише на тому, щоб поділитися своїми історіями, це може відволікати від більшої мети розмови. Прагнучи розповісти, догодити, розважити і поділитися, людина часто віддаляється від сьогодення, знижуючи свою здатність бути чуйним та зацікавленим слухачем. Вправа надає можливість по-справжньому поринути в те, що говорить інша людина – це корисний досвід для обох учасників розмови.

Вправа №4 – «По той бік знань». Тривалість – 20 хвилин.

Необхідно бути готовим до того, що одного разу можна зовсім по-іншому ставитися до чогось, що, на думку людини, є фіксованим. Вправа буде розрадою та середовищем розвитку, а не приводом для страху, тому що це означає, що людині зможе все.

Вправа №5 – «Афірмації». Тривалість – 20 хвилин.

Виконання вправи по створенню і проговоренню афірмацій може допомогти відкритися для позитивних подій у житті людини і зробити кроки, які призведуть до бажаного майбутнього.

Вправа №6 – «Візуалізація».

Вправа допоможе створити власне джерело людині, коли у неї виникне дилема або спроба визначити найкращий план дій, і використання візуального уявлення про себе допоможе їй у прийнятті рішень.

Наступний етап – «Робочий лист самосвідомості»

Цей робочий лист – інструмент, джерело вправ та ідей, які допоможуть подумати про себе, у тому числі про таланти, якості, цінності. Він складається з кількох розділів, кожен із яких має власний набір питань та підказок. По його закінченню у людини має бути достатньо інформації про те, що для неї найважливіше.

Вправа №1 – «Тематичні питання». Тривалість – 30 хвилин.

Необхідно відповісти на питання по визначених тематиках для поглибленого саморозуміння: таланти, риси/якості, цінності, сприйняття, відображення.

Вправа №2 – «Незакінчене саморозуміння». Тривалість – 30 хвилин.

Необхідно закінчити речення для визначення сторін особистості, її якостей та спроможності. Додатково відповіді можна використовувати, щоб прийняти рішення про те, яких цілей прагне людина та що вона планує на майбутнє.

На етапі «Обмежуючі переконання» відбувається робота над перевіркою тих переконань, які людина має зараз. Необхідно постаратися бути максимально чесним, щоб знайти переконання, з якими справді треба працювати. Чим чесніше і докладніше людина заповнить речення, тим краще.

Вправа №1 – «Виявлення переконань». Тривалість – 30 хвилин.

В результаті продовження речень повинен вийти список з переконань або «хмара» сеансів, з яких ці переконання та установки починають бути помітними.

Наприклад: – Я повинна: бути успішною, мати певні блага і досягнення; бути худюю та доглянутою; розвиватися; сидіти вдома з дитиною; піклуватися в першу чергу про інших членів сім'ї, а потім про себе, якщо вийде; добре вчитися; бути доброю; багато заробляти; створювати комфортну обстановку для близьких; добре вчитися; до певного віку вийти заміж і народити дітей; бути сильною; тощо.

– Я не повинна: говорити про свої почуття; бути довірливою; бути слабкою, емоційною; відпочивати; конфліктувати; злитися; помилитися та ін.

– Я не можу, не дано, не здатний: брати великі гроші за свої послуги або товари; освоїти математику (правила дорожнього руху, хімію); працювати з великою кількістю людей; займатися творчістю; брати відповідальність; бути стриманішим; займатися бізнесом або бути керівником; тощо.

– Треба: дуже багато працювати, щоб чогось досягти; бути більш рішучою та не сумніватися у правильності свого вибору; бути сильною; шукати чоловіче плече, щоб спертися на нього; стримувати емоції, зберігати спокій, вирішувати конфлікти, розуміти, приймати; бути добрим завжди.

– Я боюсь: помилитись; працювати, хоча ще тільки вчуся; не встигнути зробити кар'єру; зробити неправильний вибір; старіти.

– Сімейні приказки: усякий цвіркун знає свою шістку (мені не стати більше, ніж я є, не подолати...); у тісноті, та не в образі (задовольняйся малим); без труднощів не виловиш і рибку зі ставка (потрібно багато і вимотує працювати); бідні, зате чесні (багатство це погано, багатство це про нечесність); вище голови не стрибнеш (мені не досягти більшого); посмієшся – плакатимеш (радіти погано); не роби добра – не отримаєш зла (небезпечно робити добре, не дій).

Вправа №2 – «Обмежуючі переконання». Тривалість – 30 хвилин.

Після того, як людина створила велику «хмару» із цінностей та формулювань, необхідно згрупувати їх та скласти остаточний перелік обмежуючих переконань.

У цій вправі відбувається процес переусвідомлення обмежуючих переконань, які деструктивно впливають на життя людини, де вправа спрямована на їх самостійне опрацювання.

Вправа №3 – «Продуктивні переконання». Тривалість – 30 хвилин.

Варто перевірити переконання на адекватність та реальність і вибудувати аргументи «За» та «Проти», щоб знайти аргументи, що підтверджують переконання, записати їх у таблицю, а потім контраргументи та приклади, які спростовують переконання та записати їх теж. Записати заради чого, або заради кого, особистість тримається за переконання і на основі чек-листа скласти список продуктивних установок.

Тепер у людини буде готовий список із продуктивних переконань, послань та тез про себе, про себе, яким потрібно дати можливість інтегруватися всередині особистості та дати цьому час.

Оскільки до вторинного вибору професії вдаються дорослі, то відомо, що вони більше схильні до індивідуальної роботи, ніж до груповою.

Аналізуючи сучасні методи психологічного супроводу, які б допомагали дорослим у вторинному професійному самовизначенні, ми зупинилися на «Метафоричних картах асоціацій».

Метафоричні карти, це унікальний інструмент психолога, які для ефективною та якісною роботи з клієнтом дозволяють отримати необхідний обсяг інформації, ще й у дуже короткі терміни.

Метафоричні асоціативні карти - це зручний інструмент для індивідуальної роботи, який можна використовувати з дорослими. Картки є міжнародними, що дозволяє їх використовувати для роботи з клієнтами різних культур, різного соціального статусу, різної статі і віку.

Використання цього інструменту дає можливість працювати одночасно з емоційною, ментальною та тілесною сферами клієнта, створюючи безпечне середовище взаємодії та вільного, неупередженого обміну думками. Карти швидко поширюються і активно використовуються фахівцями з різних країн. Саме тому важливо осмислити теоретичні основи роботи метафоричні

асоціативні карти, узагальнити досвід практичного застосування карт в індивідуальній та груповій психологічній роботі.

Метафоричні карти, можна розглядати як мультимодальну стимуляцію, що здатна викликає різноманітні асоціації клієнта: так з одного боку, є візуальний ряд, з іншого - є нарративна практика, яка є джерелом подальших втручань в процес консультування.

В процесі психологічного супроводу з'ясовуються смисли, цінності, наміри, мрії і можливості людей, простежується історія їх виникнення і розвитку. В результаті у людини формується «безпечна територія ідентичності», вона може поглянути на своє життя з ресурсної позиції, дистанціюватися від попереднього досвіду і зробити усвідомлений вибір, змінивши своє життя в бажаному напрямку [7, с.124].

Метафоричні карти допомагають виявити поведінкові патери та пригнічені переживання. Кожен новий погляд на карти може викликати певний етап подальших дій до досягнення мети. Життя при цьому набуватиме нового сенсу. У цьому контексті карти використовуються як безпечний інструмент для особистісної проекції, що має важливе значення в консультативній роботі.

Ще один важливий психологічний механізм лежить в основі дії метафоричних асоціативних карт, як консультативного методу ідентифікації, це процес ідентифікації, що полегшує залучення клієнта до консультативної бесіди на основі обговорення картини.

В ході застосування метафоричних асоціативних карт здійснюються два взаємопов'язані процеси: клієнт розпізнає зображення за своєю картиною світу і ототожнює себе з «героєм» або об'єктом на карті.

Саме на основі ідентифікації і проекції у клієнта виникає маса асоціацій з картинкою, які пов'язані з внутрішнім світом людини, з його несвідомими частинами. Можна виділити наступні рівні занурення, пов'язані з етапами психологічного супроводу вторинного професійного самовизначення:

- ідентифікація образів (осмислення картинки),

- дисоційована ідентифікація проблем (розпізнавання релевантних проблем в образах);
- структурування і осмислення особистісних проблем (осмислення проблем, їх частин, причин, можливих рішень на метафоричному рівні),
- прийняття рішень на реальному життєвому рівні (перенесення результату метафоричної роботи в життя).

Таке рішення часто виникає несподівано (здається, що говорили на абстрактні теми про картинки), воно сприймається як магічне послання з несвідомого, як осяяння, раптове осяяння.

У свою чергу, механізм ідентифікації - це асоціації, які виникають у свідомості клієнта при погляді на картинку.

Для того щоб прояснити роботу карт як інструменту консультанта, порівнюємо метод асоціацій у метафоричних асоціативних картах з методом самоасоціацій, використовуючи який З. Фрейд запропонував клієнтам вільно висловлюватися про те, що приходить в голову під час сеансу. Виходячи з принципу домінування, вільні асоціації зовсім не вільні і обов'язково призводять до тверджень про значущу проблемна тема (до больового фокусу). З. Фрейд використовував ряд понять, таких як «ланцюжок асоціацій», «нитки асоціацій», «курс або лінія асоціацій» для того, щоб описати шляхи так званих «вільних асоціацій» [68].

Завданнями психолога-консультанта при роботі з метафоричними асоціативними картами є: спостерігати, враховувати, інтерпретувати спрямованість і «знак» асоціацій клієнта (негативний позитив), їх ширину і глибину по відношенню до конкретного значущого образу.

Відповідно, основним інструментом роботи з картами є певні комунікативні прийоми: спонукання до «розмови з картою» уточнення, перефразування, аудіювання, узагальнення, питання різного типу в залежності від стадії занурення в консультативний процес.

На кожному етапі консультативної роботи з метафоричними асоціативними картами раціонально застосовувати відповідні питання, які

спонукають клієнта до асоціації (етап ідентифікації образів), оцінки і вивчення символів проблем (етапи виявлення і осмислення проблем), вивчення шляхів вирішення особистісних проблем (етап прийняття рішення).

Метафоричний характер образів асоціативних карт дозволяє клієнту сприймати проблеми на відстані, дистанційно, що знижує опір і дозволяє обійти психологічний захист. Візуальні метафори карт несуть в собі безліч можливостей впливу на внутрішній світ клієнта, а при підкріпленні словесними метафорами стають ще сильнішими.

Нейтралізація психологічних захистів відбувається тому, що, описуючи картинку, клієнт перестає захищатися.

До видів психологічних захистів, які найбільш актуальні в процесі роботи з картами, відносяться проекція, витіснення, ідентифікація.

Проекція розкриває в діаграмі те, що резонує в клієнті, що він, не бажаючи бачити і визнавати в собі, проектує на оточуючих (наприклад, свої мотиви, цінності, потреби, схильності, конфлікти і т.д.).

За допомогою витіснення неприємна частина особистості поміщається в несвідоме.

Ототожнення себе з героєм створених оповідань, оповідань і казок сприяє перенесенню на його образ власних талантів, прагнень, бажань тощо.

Метафоричні карти також мають незаперечну перевагу на етапі особистісного самовизначення. Вони допомагають клієнту зрозуміти свої схильності, здібності, інтереси, таланти, а також налагодити з ними зв'язок і застосувати їх у житті, виходячи зі своїх сильних сторін, зробити вибір професії або виду діяльності, в якому розкривається його унікальне поєднання талантів, здібностей і сильних сторін. приносячи задоволення та самореалізацію на різних рівнях.

Використання метафоричних асоціативних карт на етапі психологічного супроводу дає можливість скоротити час, і ця перевага характерна для дорослого населення, яке спантеличується проблемою професійного самовизначення неодноразово.

В ході процесу діагностики професійного самовизначення особистості використання метафоричних асоціативних карт підходить для: дослідження унікальності, здібностей, талантів, захоплень, схильностей клієнта; поліпшення розуміння клієнтом своєї особистості; розуміння відповідей на питання: «Що я люблю робити?», «Що я можу робити?», «Що потрібно людям?», «За що я отримую гроші?»; аналіз зовнішніх і внутрішніх перешкод на різних етапах вибору професії для конкретного клієнта; визначення реальних кроків і дій для подолання перешкод і досягнення мети професійного самовизначення; пошук і розуміння своїх ресурсів і джерел сил для здійснення кроків і дій в процесі вибору професії; прояви ціннісної складової процесу професійного самовизначення.

Отже, з метою психологічного супроводу вторинного самовизначення особистості ми рекомендуємо використовувати метафоричні карти для діагностики професійної сфери, тобто за допомогою якої діяльності найбільш повно і ефективно будуть проявлятися його сильні сторони, природні здібності, таланти і накопичені навички, при цьому процес діяльності буде лежати в області його інтересів. Чим він любить займатися і що приносить йому задоволення і матеріальний дохід.

На цьому етапі ми пропонуємо використання наступних вправ:

Вправа №1 «Хто я?»

Мета: дослідити унікальність клієнта, його здібності, таланти, захоплення, схильності, особливості.

Колоди: «Компас вибору професії» (О.Блінов, А. Фіголь)

Алгоритм дій:

1. Клієнт витягує карту з колоди в колоду сорочкою вниз, задаючи питання: «Хто я? Хто я тепер?» Описує. Врешті-решт він відповідає на питання: Що з ним?

2. Психолог пропонує клієнту покласти цю картку на аркуш/стіл формату А4 в тому місці, де він хоче (в центрі, посередині, в кутку і т.д.)

3. У закритому від Болячки/Його/Джерела клієнт витягує 3-7 карток з питанням: «Мої сильні сторони?» і розміщує їх на аркуші в довільному порядку навколо карти «Я». Описує.

4. Клієнт витягує 1-2 карти з колоди «Компас вибору професії» з питанням: «У чому моя унікальність? Які унікальні якості/здібності я маю?»

5. Далі клієнту пропонується витягнути 1 картку на наступні питання:

- «Що я найбільше любив робити в дитинстві? Молодість?»
- «Чим тобі цікаво займатися у вільний час?»
- «Що мені цікаво слухати, що я вивчаю?»
- «Яке заняття мені подобається?»

Клієнт описує їх по черзі.

6. Він витягує картку з «Компас вибору професії», ставлячи запитання: «Яка моя мета?».

Робляться відповідні висновки.

Вправа №3 «Усвідомлення долі»

Мета: проаналізувати перешкоди, зрозуміти та прописати реальні кроки для реалізації мети. Знайдіть свої ресурси для виконання кроків/дій.

Колоди: «Компас вибору професії».

Алгоритм дій:

1. Клієнт відкрито вибирає карту «зображення мети», на якій зображення передає стан «мета вже досягнута», тобто він «вже в реальності, де реалізує своє призначення».

- Варіант 1: З колоди зображення реальності, де мета вже досягнута
- Варіант 2: з портретної колоди «Хто я, коли мета досягнута?»

Якою людиною я хотів би стати, щоб мені подобалася моя робота і я насолоджувався життям? (Образ людини, яка усвідомлює своє призначення і насолоджується ним).

2. Вибирає 3 перешкоди на шляху до мети.

3. Для кожної перешкоди він вибирає карту з колоди ресурсів, на якій написано: «Де взяти сили впоратися з перешкодою?».

4. Вибирає з сюжетних колод 3 кроки, які йому потрібно зробити, щоб прийти до цієї мети, до цього образу.

5. Вибирає 1-2 карти з колод історій або ресурсів, коли його запитують: «Що в мені такого особливого, що допоможе мені виконати моє призначення, яким я ще не користувався?»

6. Вибирає 1-2 карти з колоди історій або ресурсів, коли його запитують: «Які таланти/здібності я повинен розвинути, щоб виконати своє призначення?».

## 7. Висновки

### Вправа №4 «Активация»

Мета: Визначити перший крок, який необхідно зробити протягом 48 годин, щоб почати зміни, почати рухатися до бажаної мети в реальному житті. А також визначити план дій щодо реалізації мети на тиждень/місяць/рік.

#### Алгоритм дій:

1. Клієнт дістає картку «Коли мета вже досягнута, я вже усвідомлюю свою долю» (можна взяти картку, що відповідає першому питанню з попередньої вправи) і кладе її на аркуш або стіл за своїм бажанням.

2. Клієнт витягує карту сорочкою вниз на наступні питання:

2.1. Що я зроблю протягом 72 годин, щоб почати виконувати своє призначення?

2.2. Що я буду робити протягом тижня, щоб досягти своєї мети?

2.3. Що я зроблю протягом місяця для досягнення поставленої мети?

2.4. Що я буду робити протягом року, щоб досягти своєї мети?

3. Клієнт описує картки. Промовляє або записує 1-3 реальні дії, які він буде виконувати по кожному предмету.

4. Клієнт переключає свою увагу на картку з питання 1, і витягує 1 картку з питанням: «підказка від «я з досягнутою метою» для мене зараз». Описує.

## 5. Висновки

Отже, при використанні комплексу описаних вище вправ з використанням метафоричних асоціативних карт у процесі психологічного супроводу, дасть можливість клієнту швидше і ефективніше:

- дослідити свою унікальність, здібності, таланти, захоплення, схильності, особливості;
- визначити план дій щодо реалізації мети на тиждень/місяць/рік;
- проаналізувати перешкоди, зрозуміти та прописати реальні кроки для реалізації мети;
- знайти свої ресурси для виконання кроків/дій;
- визначити перший крок, який необхідно зробити протягом 48 годин, щоб почати зміни, почати рухатися до бажаної мети в реальному житті.

Для перевірки запропонованої програми психологічного супроводу, ми провели аналіз отриманих результатів.

### **3.2. Оцінка ефективності програми психологічного супроводу особистості в процесі вторинного професійного самовизначення**

За результатами кореляційного та порівняльного аналізу отриманих результатів визначено методичний апарат дослідження компонентів професійного самовизначення обстежуваних за допомогою комплексу інформативних методик та їх змістовних показників, які визначають мотиви вибору професії, самоактуалізацію і взаємозв'язок професійного типу особистості.

Професійне самовизначення це складний процес, який характеризується певною структурою. Структуру професійного самовизначення складають такі компоненти як мотиваційний, професійної спрямованості та самоактуалізація.

У попередньому розділі встановлено, що у здобувачів поточної професії безпосередні мотиви, а також внутрішні індивідуальні та соціально-значущі мотиви посідають в ієрархії вищі місця, ніж опосередковані та зовнішні позитивні мотиви. Це свідчить про те, що на етапі безпосереднього підходу до

зміни діяльності здобувачі поточної професії мають мотивацію, яка взаємопов'язана з цілям і завданням.

З метою з'ясування ефективності психологічної програми розвитку вторинного професійного самовизначення проведено експериментальне дослідження. У формулюючому експерименті взяли участь 38 респондентів, які були поділені на групи: 16 здобувачів поточної професії контрольної групи (Кв 1) і 22 експериментальної (Ев 1).

Обидві групи обстежували двічі, виявляючи фонові показники (відповідно Кв 1 і Ев 1) та у другому обстеженні фіксували зміни, які відбулися в експериментальній групі (Ев 2) після впливу психологічної програми та у контрольній (Кв 2).

Порівняльний аналіз ефективності психокорекційних методів здійснювався за результатами, отриманими до і після формулюючого експерименту в експериментальній та контрольній групах, а також у порівнянні безпосередньо з показниками відповідної контрольної групи.

При порівнянні показників структури компонентів вторинного самовизначення (мотиваційного; професійного спрямування; рівня самоактуалізації) до і після психологічної програми експериментальних і контрольних даних дало змогу виявити наявність статистично значущих відмінностей.

Аналіз рівня розвитку мотиваційного компонента професійного самовизначення здобувачів поточної професії показує статистично значущі зміни ( $p < 0,05 - 0,01$ ), які відбулись у групі здобувачів поточної професії після застосування комплексної психологічної програми.

Про ефективність впливу психокорекційної програми у експериментальній групі здобувачів поточної професії (Ев 2) свідчить те, що істотно зменшилась кількість випускників із середнім рівнем розвитку мотиваційного компонента професійного самовизначення (на 18,3 бала) у порівнянні з фоновими даними і на 12 балів порівняно з контрольною групою (Кв 2) (Табл. 3.1).

Стосовно результатів першого і другого обстеження здобувачів поточної професії контрольної групи (Кв 1 і Кв 2) з'ясовано, що у другому обстеженні з'явилася незначна кількість осіб з низьким рівнем мотиваційного компонента (3,5 бала), а також неістотно зменшилась кількість обстежуваних з середнім рівнем розвитку мотиваційного компонента (на 6,9 бала) та збільшилась на 3,4 бала.

Таблиця 3.1

**Рівень розвитку мотиваційного компонента самовизначення  
здобувачів поточної професії експериментальної та контрольної груп**

Рівень мотиваційного компоненту	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
високий	67,1	85,4*	66,7	70,1 √
середній	32,9	14,6*	33,3	26,4 √
низький	-	-	-	3,5 √

Примітка: Рівень достовірності,  $p < 0,05$ .

\* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Отже, суттєво значимі позитивні зміни у здобувачів поточної професії експериментальної групи, як у порівнянні з фоновими даними, так і з результатами контрольної групи обстежуваних свідчать про ефективність впливу психологічної програми, а з іншого боку, результати контрольної групи випускників указують на необхідність безперервної психологічної допомоги щодо позитивного розвитку мотиваційного компонента самовизначення здобувачів поточної професії.

Подальший порівняльний аналіз стосовно результатів першого та другого обстежень рівня розвитку професійного компонента у структурі

вторинного професійного самовизначення майбутніх фахівців в обох експериментальних групах виявив позитивні його зрушення як у порівнянні з фоновими, так і контрольними даними (Табл.3.2).

Аналіз представлених даних рівня професійних здібностей в експериментальній групі здобувачів поточної професії свідчить, що у результаті психологічного супроводу підвищився показник високого рівня розвитку компонента професійних здібностей як у порівнянні з фоновими даними (перше обстеження на 14 балів), так і у порівнянні з контрольною групою здобувачів поточної професії (на 10,5 бала, при  $p < 0,05$ ) при суттєво нижчих показниках кількості осіб з низьким рівнем вираженості цього показника у порівнянні з фоновими даними першого обстеження і другого цієї ж експериментальної групи з 10 до 2,1 бала і у порівнянні другого обстеження експериментальної групи (2,1 бала) і другого обстеження контрольної групи (9,7 бала).

**Таблиця 3.2**

**Рівень розвитку компонента професійного спрямування здобувачів поточної професії експериментальної та контрольної груп**

Рівень мотиваційного компоненту	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
високий	65,9	80,8*	65,1	66,3 √
середній	24,1	17,1*	24,7	24,0 √
низький	10,0	2,1	10,2	9,7 √

Примітка: Рівень достовірності,  $p < 0,05$ .

\* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Для здобувачів поточної професії контрольної групи притаманно те, що високий, середній і низький рівні не зазнали суттєвих змін і практично не змінилися у співставленні з рівнем показників обох контрольних груп.

Отже, у результаті психологічної допомоги (Ев 2) кількість здобувачів поточної професії з високим рівнем розвитку професійного компонента істотно зростає за рахунок зниження середнього і особливо низького рівня. При цьому, у контрольній групі здобувачів поточної професії (Кв 2) у другому обстеженні порівняно з першою істотних змін не виявлено.

Отримані результати свідчать про ефективність програми психологічного супроводу при вторинному професійному самовизначенні, що виявилось в істотному зростанні кількості респондентів з високим рівнем розвитку компонента професіоналізму у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців, а також істотне зниження з низьким його рівнем.

**Таблиця 3.3**

**Рівень розвитку самоактуалізації здобувачів поточної професії експериментальної та контрольної груп**

Рівень мотиваційного компонента	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
високий	65,1	81,0*	64,5	65,8 √
середній	25,5	16,1*	27,3	26,2 √
низький	9,4	2,3	8,2	8,0 √

Примітка: Рівень достовірності,  $p < 0,05$ .

\* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;

√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

У контрольній групі не зафіксовано істотних змін між показниками першого і другого обстежень, а наявність у третій частині випускників контрольної групи низького і середнього рівнів розвитку компонента професійного спрямування свідчить про необхідність психологічної допомоги здобувачам поточної професії цієї групи.

Аналіз розвитку рівня самоактуалізації майбутніх фахівців представлений у таблиці 3.3. показав ефективність застосування психологічної програми у обстежуваних обох груп. Так, визначено істотне зростання високого рівня самоактуалізації у здобувачів поточної професії експериментальної групи на 24,9 бала за рахунок зниження низького і середнього рівнів ( $p < 0,05 - 0,01$ ). Аналогічне зростання спостерігається у порівнянні з результатами контрольної групи здобувачів поточної професії (відмічається з 65,1 до 81 бала в експериментальній групі і з 64,5 до 66,8 бала у контрольній групі), що свідчить про ефективність застосування психологічної програми в експериментальній групі здобувачів поточної професії.

Отже, порівняльний аналіз результатів експериментальних і контрольних груп здобувачів поточної професії дає змогу визначити закономірності щодо розвитку рівня самоактуалізації у структурі професійного самовизначення майбутніх фахівців.

В обох експериментальних групах високий рівень розвитку самоактуалізації визначається істотним впливом психологічної програми на осіб з низьким і середнім рівнем його розвитку.

З метою визначення інтегрального показника вторинного професійного самовизначення майбутніх фахівців за мотиваційним компонентом і рівнем самоактуалізації – змістовні факторні навантаження показників методик, які увійшли у відповідні компоненти – перевели у десятибальну шкалу [99, 84, 23].

За допомогою порівняльного аналізу даних (Табл.3.4) здійснено якісну характеристику отриманих результатів в обох контрольних і

експериментальних групах майбутніх фахівців і розкрито певні закономірності та особливості формування за допомогою психологічної програми супроводу та з'ясовано рівень її ефективності.

**Таблиця 3.4**

**Інтегральний показник компонентів самовизначення здобувачів  
поточної професії експериментальної та контрольної груп**

Компоненти	ЕГ обстеження 1	ЕГ обстеження 2	КГ обстеження 1	КГ обстеження 2
мотиваційний	7,7 ±0,65	9,4±0,49*	7,6±0,31	7,8±0,51 √
професійної спрямованості	8,1±0,74	9,3±0,37*	7,9±0,34	8,2±0,42√
самоактуалізація	4,9±0,39	7,4±0,35*	4,8±0,15	5,1±0,21√

Примітка: Рівень достовірності,  $p < 0,05$ .

\* – Рівень достовірності відмінностей в кожній групі між 1 і 2 обстеженнями;  
√ – рівень достовірності відмінностей між експериментальною і контрольною групами.

Так, в експериментальній групі здобувачів поточної професії з окремих компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців найбільшого позитивного рівня досягли інтегральний показник мотиваційного компонента (з 7,7±0,65 до 9,4 ±0,49 бала,  $p < 0,05$ ), і компонент професійної спрямованості (з 8,1±0,74 до 9,3 ±0,37 бала,  $p < 0,05$ ), хоча їх рівень у першому дослідженні знаходився в межах високого і середнього. Водночас, найнижчий рівень фонових показників (перше обстеження здобувачів поточної професії) відзначено за рівнем самоактуалізації, який в експериментальній групі піднявся з низького рівня до вищих значень середнього рівня (з 4,9±0,39 до 7,4 ±0,35 бала,  $p < 0,05$ ). Аналогічні позитивні відмінності встановлено в обох експериментальних групах у другому обстеженні порівняно з відповідними

результатами контрольної групи здобувачів поточної професії, що свідчить про ефективність формування рівня самоактуалізації до професійного самовизначення психологічними засобами.

Разом з тим у контрольних групах позитивних статистично значимих відмінностей не виявлено, хоча встановлено певні особливості. Так, у контрольній групі здобувачів поточної професії зафіксовано, що мотиваційний компонент і компонент професійної спрямованості у комплексі навчально-виховного процесу, які спрямовано на розвиток протягом навчання професійної підготовки підвищились на 0,2 і 0,3 бала ( $p < 0,05$ ). Це свідчить про позитивний вплив професійної підготовки на мотиваційний компонент і компонент професійної спрямованості.

За допомогою порівняльного аналізу інтегрального компонента показника вторинного професійного самовизначення майбутніх фахівців з'ясовано особливості його розвитку контрольної та експериментальної груп здобувачів поточної професії. Так, інтегральний показник вторинного професійного самовизначення обстежуваних експериментальної групи здобувачів поточної професії збільшився після застосування психокорекційної програми на 1,9 і 1,8 бала як порівняно з фоновими, так і контрольними даними ( $p < 0,05$ ).

У результаті порівняльного аналізу розглянутих нами факторів інтегрального показника вторинного професійного самовизначення майбутніх фахівців встановлено загальні закономірності, які полягають у тому, що: по-перше, в обох експериментальних групах після застосування психологічної програми інтегральний показник самовизначення суттєво поліпшився, що свідчить про її ефективність; по-друге, кількісні зміни в експериментальній групі здобувачів поточної професії істотно вищі, ніж у експериментальній групі.

Інтегральний показник здобувачів поточної професії поліпшився до високого рівня, у першу чергу, за рахунок компонента професійного

спрямування, мотиваційного компонента, а також суттєвого зростання рівня самоактуалізації.

### **3.3. Практичні рекомендації психологічної допомоги при вторинному професійному самовизначенні особистості**

Наведені нижче практичні рекомендації щодо психологічної допомоги у вторинному професійному самовизначення особистості безпосередньо засновуються на результатах наших емпіричних досліджень, спрямованих на визначення мотивації, яка спонукає до зміни професії, вольових та індивідуально-професійних якостей від етапу оптації до етапу професійної майстерності, які викладені у попередньому розділі.

Основним завданням психологічної роботи із оптантами є сприяння виявлення основного мотиву, що спонукає до професійної трансформації, а також у здійсненні ними вірного вибору професій, зміст діяльності та вимоги яких найбільше відповідають його індивідуальним особливостям і здібностям.

Особливої уваги, у формі додаткової роботи, потребують ті учасники, які ще не зробили остаточний професійний вибір щодо зміни професії, не мають достатньо повної інформації про сучасні професії, не мають чіткого плану дій щодо зміни професії.

Психологічний супровід вторинного професійного самовизначення рекомендуємо здійснювати у двох етапною послідовністю:

1. Діагностичний ;
2. Корекційно-розвивальний етапи.

Перший етап – діагностичний. На цьому етапі слід провести анкетування та опитування, з метою ознайомлення з респондентом, визначення його мотиваційного компоненту, щодо зміни професії, його психолого-емоційного стану, професійного типу та самоактуалізації.

При здійсненні психологічного супроводу процесу вторинного професійного самовизначення слід спиратися на показники виконання ними тестів на визначення мотиваційних орієнтацій, що спонукає їх до професійної

трансформації, рекомендуємо використати методику "Мотиви вибору професії" В. Семиченко.

Будь-які життєві зміни і прийняття рішення, вимагають самоактуалізації, тому важливим для подальшої психологічної допомоги, є визначення ціннісного ставлення до власного становлення у професійній діяльності (модифікований опитувальник діагностики самоактуалізації особистості САМОАЛ за Калиною та Лазукіним).

Важливим є визначення професійного типу, з цією метою рекомендуємо використати методику «Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Клімова»: “людина – природа”, “людина – знакова система”, “людина – техніка”, “людина – художній образ” та “людина – людина”.

Другий етап – корекційно – розвивальний. Після проведеної психодіагностики, можна переходити до корекційних заходів, таких як корегування мотиваційно-вольових якостей та розвиток самоактуалізації та самоаналізу особистості.

Корегування мотиваційно-вольових якостей, полягає у знаходженні особисто-значущих мотивів, що спонукають до вторинного професійного самовизначення та чіткого визначення майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів.

Із цією метою ефективним вправами на саморефлексію, що допоможе респонденту розвинути процес самоаналізу, дозволить визначити сильні і слабкі сторони опитанта, а також проаналізувати мотиви, що спонукають до зміни професії.

Щодо заходів, спрямованих на розвиток самоактуалізації та самоаналізу особистості, то із цією метою ефективними будуть вправи з використанням різних типів колод метафоричних асоціативних карт.

Метафоричні карти сприяють розв'язанню наступних завдань:

- визначити план дій щодо реалізації мети на тиждень/місяць/рік;
- знайти свої ресурси для виконання кроків/дій;

- визначити перший крок, який необхідно зробити протягом 48 годин, щоб почати зміни, почати рухатися до бажаної мети в реальному житті.

Для розкриття свідомих і несвідомих виборів професійної діяльності людини, здійснення аналізу його мотиваційних переваг, для вивчення і полегшення вибору професії людині рекомендуємо використати колоду метафоричних карт «Компас вибору професії» (О. А. Блінов, А. Фіголь)

Психологічна допомога при вторинному професійному самовизначенні має здійснюватися, як вже було сказано вище, відповідно до виявлених у опитанта показників різних компонентів професійного самовизначення, а саме: мотиваційного, вольового, професійного.

Головна спрямованість психологічної допомоги має полягати у зменшенні впливу на дорослих виявлених негативних зовнішніх психологічних мотивів, що спонукають до повторного професійного самовизначення. А також в підсиленні чинників, що сприяють підвищенню готовності до повторного вибору професії.

### **Висновки до розділу 3**

У результаті формуючого експерименту встановлено:

1. Важливою і необхідною умовою розвитку вторинного професійного самовизначення є застосування у системі їхньої професійної підготовки програми психологічного супроводу, яка виявилась ефективною. Про ефективність програми свідчать суттєві позитивні зміни обстежуваних експериментальних груп у порівнянні з фоновими і контрольними даними як за окремими компонентами професійного самовизначення, так і за інтегральною його оцінкою.

2. За даними порівняльного аналізу показників структурних компонентів професійного самовизначення майбутніх фахівців з'ясовано особливості функціональних механізмів, які розкриваються через вагомі факторні навантаження та показники методик, що визначають окремі фактори. Встановлено, що у мотиваційному компоненті самовизначення здобувачів

поточної професії переважаючими функціональними механізмами виявились внутрішньо індивідуально значущі і безпосередні мотиви та їх складові; для компонента професійного спрямування найбільш вираженими функціональними механізмами у поточної професії виявились високий рівень належності до професійного типу «людина – людина» .

3. За результатами порівняльного аналізу факторів інтегрального показника вторинного професійного самовизначення майбутніх фахівців визначено загальні закономірності: в обох експериментальних групах після застосування психологічної програми інтегральний показник професійного самовизначення суттєво поліпшився за кількісними і якісними характеристиками. Встановлено, що якісні характеристики – це функціональні механізми як складові, через які формуються компоненти професійного самовизначення і які зумовлюють його розвиток, у першу чергу, через мотиваційний, компонент професійної спрямованості і самоактуалізацію.

4. Вторинне професійне самовизначення – це інтегральна психологічна характеристика особистості, яка визначає (зумовлює) рівень професійної належності за його структурними компонентами – мотиваційним, професійного спрямування та рівнем самоактуалізації, що виявляється функціональними механізмами зазначених компонентів через внутрішні індивідуально значимі та безпосередні мотиви, через загальні здібності та готовність до професійної діяльності.

## ВИСНОВКИ

У результаті теоретичного дослідження було проаналізовано, й обґрунтовано поняття професійного самовизначення особистості та феномену вторинного професійного самовизначення.

Професійне самовизначення – це процес формування особистістю ставлення до професійної діяльності та до себе як до суб'єкта майбутньої професійної діяльності, а також спосіб його реалізації через довготривалий процес узгодження внутрішньо-особистісних цілей, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації та умовами, які створюють конкретні види діяльності та соціально-професійні потреби. Під професійним самовизначенням розуміють вибір професійної діяльності, який усвідомлено здійснює особистість, щоб реалізувати себе особистісно та професійно в контексті власних смислів і межах певної соціально-економічної ситуації. У сучасних дослідженнях проблему професійного самовизначення висвітлено у тісному взаємозв'язку з психофізіологічними властивостями особистості, глибинно-психологічними та соціальними особливостями та особливостями професійної адаптації. У проаналізованих та вивчених дослідженнях українських та зарубіжних вчених психологів показано взаємозв'язок і єдність професійного та життєвого самовизначення, та проаналізовано проблеми професійного самовизначення як результату впливу соціально-психологічних чинників. Тому процес професійного самовизначення може відбуватися і у дорослому житті, що зумовлюватиме професійну трансформацію.

Вторинне професійне самовизначення – це процес і вибір професійної діяльності, який здійснює доросла людина, змінюючи свою професію. Вторинне професійне самовизначення передбачає, що первинний вибір професії вже відбувався, але за певних обставин був визнаним неефективним або таким, що не відповідає сьогодні потребам особистості. Серед основних чинників формування вторинного професійного самовизначення виділяють: мотивацію, емоційно-вольові якості, самоактуалізацію, професійні та

індивідуально-психологічні особливості. Проблема вторинного самовизначення в першу чергу пов'язана з покращенням способу життя та реалізації себе як особистості.

У результаті емпіричного дослідження встановлено, що основними мотиваційними причинами, що спонукають до повторного вибору професії є незадоволеність собою, відсутність інтересу до роботи, незадоволеність професійним та посадовим статусами, незадоволеність заробітною платою. За допомогою методики «Мотиви вибору професії» В. А. Семиченко встановлено, що значення внутрішніх (психологічних) факторів є одним із важливих при вторинному професійному самовизначення, а соціальні причини є спонукальним фактором до зміни професії, але сам її вибір та специфіка прийняття рішення, визначаються винятковою сукупністю психологічних та самоактуалізуючих факторів. За результатами отриманими за методикою «Діагностика самоактуалізації особистості» (А.В. Лазукін в адаптації Н.Ф. Калинин) встановлено, що для вторинного професійного самовизначення, характерно вираженість високого рівня самоактуалізації, що зумовлюється вираженістю наступних компонентів: гнучкість у спілкуванні, автономність, саморозуміння, аутосимпатія, орієнтація у часі.

На основі аналізу наукової фахової літератури і результатів емпіричного дослідження обґрунтовано психологічну програму супроводу процесу вторинного професійного самовизначення особистості. Доведено ефективність цієї програми на етапі проведення формуючого експерименту, встановлено загальну закономірність, що полягає в істотному поліпшенні в обох групах показників як структурних компонентів, так й інтегральних показників вторинного професійного самовизначення обстежуваних.

Здійснене дослідження не претендує на остаточне і вичерпне вирішення зазначеної проблеми. Вирішення поставлених завдань відкрило ще більше питань, які виходять далеко за межі формату дипломної роботи, що, власне, й підкреслює надзвичайну перспективність вивчення проблеми психологічного супроводу процесу вторинного професійного самовизначення. Доцільним є

подальше несуперечливе розширення кількості компонентів вторинного професійного самовизначення за рахунок виявлення нових показників, удосконалення наявних та залучення до дослідження не лише студентів, а й представників інших соціальних груп.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н.О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності психолога: Монографія. Слов'янськ: Видавець Маторін Б.І., 2010. 561 с.
2. Баклицька О. П., Баклицький І. О., Сірко Р. І., Слободяник В. І. Психодіагностика. Психологічний практикум: навч. посіб. Львів: Сполом, 2015. 464 с.
3. Барчі Б.В. Особливості мотивації повторного професійного самовизначення особистості. Лабіринти реальності :зб.наукових праць /за г. ред. д. філос. н. Журби М.А. Монреаль: СРМ «ASF», 2017. 271с.
4. Боднар А.Я. Макаренко Н.Г. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ . Наукові записки НаУКМА. 2006. Т. 59 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 49-55.
5. Bondarchuk, O., Pustovalov I. Психологічні особливості орієнтації учнів підліткового віку на лідерство залежно від типу закладу загальної середньої освіти. Організаційна психологія. Економічна психологія (4(21). 2020 7-17. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.1>
6. Борис І. Мотиваційна сфера як проблемний чинник поведінки. Психологія і суспільство. 2002. №2. с. 68.
7. Блінов О. А. Психологія праці: Курс лекцій. К. : КиМУ, 2009. С. 269.
8. Василюк О. В. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних педагогів. Монографія. 2014. С. 335.
9. Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07. – педагогічна та вікова психологія. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 2002.- 24 с.

10. Вітенко І. С. Основи психології. Вінниця: Нова Книга. 256 с.
11. Вітковська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації. К. : Наук. світ, 2001. С. 92.
12. Горпинюк В.П., Докукіна О.М. та ін. Педагогічна підготовка сімей різного типу до професійного самовизначення старшокласників : методичний посібник. Основні психологічні теорії мотивації та їх значення сьогодні. Наша школа. 2002. №3. С.46-50.
13. Горішня К. Методика психодіагностики особливостей професійного самовизначення ветеранів. Наукові студії соціальної та політичної психології. 43(46), 2019. С.166-172.
14. Гудименко К. М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 2 (46). С. 227–232.
15. Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє. Матеріали Міжвузівської наукової конференції молодих науковців, курсантів, студентів та слухачів .Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України. 2017. С. 204.
16. Гребінник С. (2019). Проблеми та перспективи індивідуально-типологічних досліджень в психології. Психологічний журнал. 5(11) С.149-162. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11.10>
17. Гребінник С. Проблеми та перспективи дослідження юнгіанської типології. Психологічний журнал, 6(6). 2020. С.84–94. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2020.6.6.9>
18. Дарієвська С., Марценюк Т. Досвід працевлаштування людей з інвалідністю в Україні (на прикладі ветеранів Антитерористичної операції). Наукові записки НаУКМА. Соціологія, 3. 2020. 37–48.
19. Дубінка М. Специфіка професійного самовизначення особистості майбутнього фахівця. Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 140. - С. 47-51.

20. Іванцова Н.Б. Розвиток професійної спрямованості особистості на різних етапах онтогенезу . Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні та психологічні науки. 2013. № 2. С. 328-338.
21. Загребнюк Ю. В. Теоретичні підходи до трактування поняття «професійне самовизначення» у вітчизняній та зарубіжній педагогіці. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. пр. Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2014.
22. Загребнюк Ю. В. Професійне самовизначення особистості як соціально-педагогічна проблема. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Педагогічні науки. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2013. Ч. 2. С. 146–151.50. С. 97–101.
23. Зубіашвілі І. Особливості економічного самовизначення сучасних старшокласників. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, (2 (51), 18-25. 2021. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.2.3>
24. Калюжна І. П. The problem of professional self-identification of high-school pupil: theoretical aspect. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць. Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 1(17), С. 74 – 77.
25. Квіт А., Гриценко Г. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранів до мирного життя. 2019. URL: <https://cutt.ly/0hA9OUu>
26. Кондаков І.М., Сухарев А.В. Методологічні основи зарубіжних теорій професійного розвитку. Питання психології. 1989. №5. З. 158-164.
27. Коропецька О. М. К-68 Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. Київ. КНТ, 2016. 438 с.

28. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. Київ. КНТ, 2016. 438 с.
29. Ковальов В. І., Дружинін В. Н. Мотиваційна сфера особистості та її динаміка в процесі професійної підготовки. Психологічний журнал. 1982. № 6. Т. 3. С. 109-113.
30. Курбатова А. О. Роль професійного самовизначення осіб з обмеженими можливостями для майбутньої професійної самореалізації. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2013. № 10. С. 263-273.
31. Корольчук М.С, Дроздова Ю. В., Корольчук В. М., Осьодло В. І., Сипливий А. М. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с. ISBN 978-966-629-885-3
32. Клімов, Є. А. Як вибирати професію. Просвітництво. 1990. С. 158.
33. Массанов, А. В. Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. ДЗ "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського". Одеса, 2010. 407 с.
34. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності. Київ. Нова книга. 2011. 447 с.
35. Леонтьєв Д.А., Шелобанова Є.В. Професійне самовизначення як побудова образів майбутнього. Питання психології. 2001. №1. С. 57-66.
36. Ляска О. П. Теоретичний аналіз проблеми професійного самовизначення молоді. Наукові праці Кам'янець-Подільського державного університету. Серія психологічні науки. Вип. 1. 2008. С. 90–93.
37. Лозовецька В.Т. Професійна орієнтація молодів умовах сучасного ринку праці: монографія. Київ, 2012. 157 с.
38. Массанов А.В. Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості : дис. ... докт. психолог. наук : 19.00.07. Одеса, 2010. 409 с

39. Максименко С. Д. Прогнозування розвитку особистості як наукова проблема. Наук. Вісник Миколаївського держ. пед. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського; серія «Психологічні науки». Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. Т. 2, вип. 5. С. 3 – 19.
40. Максименко С. Д. Медична психологія. Вінниця: Нова Книга. 2008. 560 с.
41. Мудрик А.Б. До питання професійного самовизначення особистості. 2015 - [evnuir.vnu.edu.ua](http://evnuir.vnu.edu.ua)
42. Михайлов І.В. Проблема професійної зрілості у працях Д. Є. Сьюпера. Питання психології 1975. №5
43. Михайльова К., Чучіліна К. Професійний успіх сучасних молодих фахівців у соціологічному вимірі: монографія. Харків: НУА, 2018. – 75 с.
44. Моріна О.Л. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу: монографія. Харків. «Друкарня Мадрид», 2020. 220 с.
45. Мушкевич М. І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2011. Т. XIII, ч. 1. С. 287–294.
46. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С.161-163.
47. Освіта і наука в умовах глобальних трансформацій. Матеріали II Всеукраїнської наукової конференції. 2018. №2. С. 314.
48. Онисимович К.М. Ціннісні орієнтації у процесі професійного самовизначення [Електронний ресурс]. 2019. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/16/31/210>.

49. Панок В.Г. Концепція психологічного супроводу освітніх реформ у діяльності психологічної служби. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 2(1), 2020. С.1-16.
50. Пророк Н. В., Кондратенко Л. О., Манилова Л. М. та ін. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 131 с
51. Панок, В.Г. Процеси синтезу в психології (відкриття у науковій творчості Л.С. Виготського). Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди «Психология», (60), 2019. С. 25-54
52. Рябоконт, А. О. Особистісні детермінанти вибору професії психолога [Текст] : магістер. робота; науковий керівник Д. Б. Усик. Суми. СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2020. 78 с.
53. Радчук Г.К. Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості.- Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Випуск 5. С.47-54.
54. Савчук З. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації .Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: наук .журнал / голов. ред. А. А .Сбруєва. Суми. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2016. №5(59).
55. Савчук О.А. Сучасний стан готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до професійного самовизначення. Науковий вісник Херсонського державного університету. Херсон. 2017
56. Семенова А.В., Курляд З.Н., Хмелюк Р.І. Словник-довідник з професійної педагогіки. Одеса: Пальміра, 2006. 221с.
57. Серєда О.Ю. Особливості застосування методики «Професійний тип особистості» Дж. Голланда у процесі професійного самовизначення старшокласників. Літні наукові підсумки 2020 року: тези доповідей XXXI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Дніпро: ГО «НОК», 2020. С. 55-60.

58. Сиско Н. М. Теоретичні основи функціонування системи професійного розвитку викладачів закладів професійної (професійнотехнічної) освіти, 2019. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-1\(184\)-30-34](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2019-1(184)-30-34)
59. Сергєєва І. С. Конструктивне спілкування як засіб зниження стресу та збереження психічного здоров'я майбутніх педагогів. Сучасні психологічні тенденції підтримки та відновлення психічного здоров'я особистості: теорія та практика: Матеріали Між. Міждисцип. наук.-прак. конф. (Харків, 13-14 грудня 2019 р.). Харків: ТОВ «Рейтинг», 2019. С. 82-84
60. Сердюк О. О. Ціннісно-смысловий універсум людини: монографія; за ред. канд. філос. наук Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2007. 290 с.
61. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : навч. посібник Київ. Вища школа, 2004. 335 с.
62. Нежинська О. О., Тименко В.М. Основи коучингу : навчальний посібник Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017.
63. Титаренко, Т. М. Стратегії сприяння посттравматичному зростанню особистості. Психологічні науки: проблеми і здобутки, 1 (10), 2018. С.217–232.
64. Титаренко Т. М. Соціально-психологічна реабілітація особистості: етапи, технології, техніки. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2018. Вип. 41. С. 157-167.
65. Титаренко, Т. М. Соціально-психологічний супровід посттравматичних особистісних трансформацій. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 45 (48). 2020. С. 59–68.
66. Федоренко Л.П. Психологічні особливості професійного самовизначення випускників сільських шкіл. На правах рукопису. Дис... канд... психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ, 2020.

67. Фурман А. А. Концепція особистості в аксіологічній психології: контури сутнісної евристики. Психологія і суспільство. 2016. № 4 (66).С. 89-103.
68. Фрейд З. «Психологія мас, та аналіз людського Я». М. Вена, 1998. 301с.
69. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків. Прапор. 2007.- 640 с.
70. Шляхтін Г.С. Вікові особливості тимчасової перспективи особистості. Психологія особистості та час. Тези доповідей. Т.2. Чернівці,1991. С. 13-16.
71. Шолох О. А. Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професії як психолого-педагогічна проблема. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2018. Вип. 142. С. 225-230.
72. Циба В. Т. Теоретичні засади соціальної психології: системний підхід: монографія. Київ : Університет «Україна», 2011. 359 с.
73. Юнг К. Г. Психологические типы. Минск: Попурри, 1998. 656 с.
74. Яценко Т.С. Концептуальні засади і методика глибинної психокорекції: Підготовка психолога-практика: Навчальний посібник. Київ. «Вища школа», 2008. 342 с.
75. Ainspan N., Penk D., Kearney W. Psychosocial pproaches to improving the military-to-civilian transition process. Psychological Services, 15(2). 2018. P.129–134.
76. Асер Abdul Basit. The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity [Електронний ресурс] / Асер Abdul Basit, Tinneke Hermina, Muslim Al Kautsar // KnePublishing. 2018. Режим доступу до ресурсу: <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/3424/7209>
77. Ans De Vos, Sofie Jacobs, Marijke Verbruggen. Career transitions and employability. Journal of Vocational Behavior. Volume 126, April 2021, 103475 URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>

78. Cubbage, R. D. Lived Experience of Veterans with Service-Linked PTSD Utilizing Non-Clinical Employment Programs. Walden Dissertations and Doctoral Studies, 8450. Dexter, J.C. (2020).

79. Clark D. Average time spent with one employer for employees in selected European countries in 2021 [Электронный ресурс]. 2022. URL: <https://www.statista.com/statistics/1209552/average-time-spent-with-oneemployer-in-europe/>.

80. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11. № 4. P. 227-268.

81. Derkach L., Maksymenko S. Psychological Literacy in Ukraine: Ways of Learning and Living. *American Journal of Fundamental , Applied and Experimental Research. Ukraine and Ukrainians Abroad. Not for Profit Corporation. New York N.Y. U.S.A.*2016. P.28-37.

82. Derkach L. Problems, Challenges and Perspectives of Ukraine’s Integration Into Global And European Educational Space. *American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research*,3(10).2019. P.13-19.

83. Derkach L. Innovative Universities in Ukraine: Perspectives and Solutions. *American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research*,7, 2019. 10-16.

84. Di Renzo, M.S., Greenhaus, J.H. and Weer, C.H. Job Level, Demands, and Resources as Antecedents of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 2011. 305-314. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>

85. Dunn, R. J. Military veteran transition into employment and civilian engagement: a walking with the wounded evaluation. 2019.

86. Ibănescu A. How Do Novice Specialists in Human Resources Develop their Professional Identity? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 596–600.

87. Edwards R., Nicoll K. Expertise, Competence and Reflection in the Rhetoric of Professional Development. *British Educational Research Journal*, 2016. № 1.
88. Elnitsky, C. A., Blevins, C. L., Fisher, M. P., & Magruder, K. Military service member and veteran reintegration: A critical review and adapted ecological model. *American Journal of Orthopsychiatry*, 87(2). 2019. P.114–128.
89. Fernet C. How job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating role of perceived autonomy, competence and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013. Vol. 22. № 2. P. 123-137
90. Fernet C. The role of work motivation on psychological health. *Canadian Psychology*. 2013. Vol. 54, №1. P. 72-74.
91. Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4).2009. P. 739-759.
92. Fouad, N. A., & Kozlowski, M. B. (2019). Turning Around to Look Ahead: Views of Vocational Psychology in 2001 and 2019. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 375-390. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072719841602>
93. Gelmez O. S. O., Hatiboglu B., Öngen C. Pathways from personal towards professional values: Structured small-group work with social work 174 students.. *Education as Change*. 2019. Vol. 23. DOI: 10.25159/1947–9417/4418
94. Ghosh, A., Kessler, M., Heyrman, K., Opelt, B., Carbonelli, M., & Fouad, N. A. Student Veteran Career Transition Readiness, Career Adaptability, and Academic and Life Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 67(4). 2019. P.365–371.
95. Goncharova, N.A. Economic mechanism of industrial enterprise resources management efficiency assessment. *The Journal of Social Sciences research*. 2018. T. 4, № 12. P. 470-477.
96. Gregory R Maio. *The Psychology of Human Values* . 2018. – 320 c.

97. Gunz H. P., Peiperl M. A. (eds). Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007
98. Holland, J.L. Making vocational choices: A theory of vocation personalities and work environments. – 3d Edition. – Eutz, FE: Psychological Assessment Resources, 1997
99. Holland J.L. Explorations of A Theory of Vocational Choice Part I: Vocational Images and Choice. The Career Development Quarterly. 1963. Vol. 11. № 4. P. 232–239.
100. Hillen M.F., Gutheil C. M., Strout T.D. et al.. Tolerance of Uncertainty: Conceptual Analysis, Integrative Model, and Implications for Healthcare. Social Science and Medicine. Vol.180, May 2019. - P.62-75.
101. Holland J.L. The Psychology of vocational choice. Walthow Mass. Blaidell.1996. - P. 196.
102. Holland, J. L. A theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology, 6, 1996. – P . 35–45.
103. Human resources challenges of military to civilian employment transitions. Career Development International, 25, 5. 2019. P. 481–500.
104. Kasyanova T., Maltsev A., Zubova L. Experience of Training of teachers of schools and Universities on Career Counseling. Innovative and Creative Education and Technology International Conference. (21st – 23rd June 2017 Badajoz, Spain). 2018. P. 210–213.
105. Katja Dlouhy, Torsten Biemann, Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers, Journal of Vocational Behavior, Vol. 104, 2019, P. 86-97, ISSN 0001-8791, URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009>
106. Kim Y. Career orientations of R&D professionals in Korea. R&D Management. – 2010. – Vol. 3, № 2. – P. 121–138.
107. Kivland C.M. Tolerant Communication Skills Handbook. Creates-Pace Independent Publishing Platform.-48 p. 2011.

108. Keeling, M. Stories of transition: US Veterans' narratives of transition to civilian life and the important role of identity. *Journal of Military Veteran and Family Health*, 4, 2. 2018.
109. Keeling, M., Kintzle, S., & Castro, C. A. Exploring U.S. Veterans' post-service employment experiences. *Military Psychology*, 30(1), 2019 Vol. 63–69.
110. Keeling, M. E., Ozuna, S. M., Kintzle, S., & Castro, C. A. Veterans' Civilian Employment Experiences: Lessons learnt from focus groups. *Journal of Career Development*, 46(6), 2018. Vol. 692 –705.
111. Keeling, M., Ozuna, S., Milsap, C. Employment after the military. *American Life in the 21st Century: Social, Cultural, and Economic Issues and Trends*. ABC Clío. 2018.
112. Lisa Tsoi Hoshmand. Orientation to Inquiry in a Reflective Professional Psychology., 1994. 307 c.
113. Mkrttchian V., Aleshina E.. (Eds.). Tolerance as a Reflection of Sliding Mode in Psychology . In: *Sliding Mode in Intellectual Control and Communication: Emerging Research and Opportunities*. IBI Global.2019. P.91-100.
114. Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. *The MBTI® Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.1998.
115. Myers, I. B., & Myers, P. B. *Gifts differing: understanding personality type*. 1995.
116. Palo Alto, CA: Davies-Black Pub. Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator* . 1998. (Vol. 3).
117. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Myers, S. *The MTR-i users manual*. Oxum, UK: The Test Agency 2000.
118. Novikova I.A., Novikov A.L. Relation Between Communicative Tolerance and Intercultural Adaptation in International Students. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.Vol.6, NO.2. 2015. S2.

119. Paul Marcus. *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance and Satisfaction*. 2019. 254 с.
120. Parker K. Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected [Электронный ресурс] Pew Research Center. 2022.
121. Rotter J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol. Monographs*, 1966. V. 80. – P. 11-28.
122. Robertson, H.C., & Eschenauer, R.K. Student Veteran Perceptions of College-To-Career Transition. *College Student Affairs Journal*, 38(1), 2020. Vol: 52–64.
123. Roy, D., Ross, J., Armour, C. Making the transition: How finding a good job is a risky business for military Veterans in Northern Ireland. *Military Psychology*, 32(5), 2020. Vol. 428–441
124. Super D.E. *The psychology of careers*. – N.Y.: Harper & Brothers, 1957..
125. Scaife, S. *Service to American Heroes: exploring the experiences of veterans suffering from PTSD transitioning from military service to civilian careers*. Dissertations, 2020. Vol. 349
126. Spencer G. Taking a career leap - 30% of UK professionals have changed jobs in the past year [Электронный ресурс] / Georgia Spencer // TopCV. – 2022.
127. Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 2011. P. 251-258. URL: <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
128. Sarason, I. G. The Test Anxiety Scale: Concept and Research. In C. D. Spielberger, & I. G. Sarason (Eds.), *Stress and Anxiety* (pp. 193-216, Vol. 5). Washington DC: Hemisphere Publishing Corp. 1977.
129. Timothy P. Melchert. *Foundations of Professional Psychology: The End of Theoretical Orientations and the Emergence of the Biopsychosocial Approach* / Timothy P. Melchert., 2011. – 262 с.

130. Zhyhaylo N.I., Karpinska R.I., Plevachuk O. Psychological Characteristics of Professional Career Development of an Individual- American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research, 2017. 4(7) –PP. 82-88

131. Zander R.S., Zander B. The Art of Possibility: Transforming Professional and Personal Life. – L.: Penguin Books, 2016.

Всього джерел – 132 найменування

Джерел за останні п'ять років – 54 найменування

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 28 найменувань (76; 77; 78; 79; 80; 83; 84; 86; 89; 93; 94; 95; 96; 101; 104; 105; 106; 109; 110; 111; 112; 114; 121; 123; 124; 126; 127)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 28 найменувань (5; 13; 16; 17; 18; 23; 24; 25; 31; 43; 44; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 55; 57; 58; 59; 61; 62; 63; 64; 65; 66)

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета учасника дослідження

1. Вкажіть Ваш вік.
2. Вкажіть Вашу стать.
3. Зазначте свій попередній рівень освіти (бакалавр, магістр, інший)
4. Вкажіть свою попередню спеціальність.
5. Зазначте, чи на даний час Ви працевлаштовані.
6. Вкажіть який у вас трудовий стаж (роки)
7. Зазначте, чи працюєте Ви за попередньо здобутою спеціальністю.
8. Назвіть основні причини зміни фаху.
9. Вкажіть кар'єрні цілі, які Ви бачите на майбутнє.
10. Які дії, вжиті для зміни спеціальності..

## Методика «Мотиви вибору професії»

(за В. А. Семиченко)

### Інструкція.

Нижче наведені твердження, що характеризують будь-яку професію.

Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне з них вплинуло на вибір професії, за такими балами: 5 балів – дуже сильно вплинуло; 4 бали – сильно; 3 бали – середньо; 2 бали – слабко; 1 бал – ніяк не вплинуло.

Назвіть цю професію, спеціальність.

1. Вимагає спілкування з різними людьми.
2. Подобається рідним.
3. Припускає високе почуття відповідальності.
4. Вимагає переїзду на нове місце проживання.
5. Відповідає моїм здібностям.
6. Дозволяє обмежитися наявною освітою.
7. Дає можливість приносити користь людям.
8. Сприяє розумовому й фізичному розвитку.
9. Є високооплачуваною.
10. Дозволяє працювати близько від будинку.
11. Є престижною.
12. Дає можливість для росту професійної майстерності.
13. Єдино можлива в існуючій ситуації.
14. Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.
15. Є привабливою.
16. Близька до улюбленого шкільного предмета.
17. Дозволяє одразу одержати гарний результат праці для інших.
18. Обрана моїми друзями.
19. Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою.
20. Дає більше можливостей виявити творчість.

Опрацювання та інтерпретація результатів. Вся сукупність відповідей обробляється за такими блоками:

- Внутрішні індивідуально значущі мотиви: позиції 1,5,8,15,20.
- Внутрішні соціально значущі мотиви: 3,7,12,14,17.
- Зовнішні позитивні мотиви: 4, 9, 10, 16, 19.
- Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.

Максимальна сума вказує на переважаючу мотивацію.

Внутрішні мотиви вибору – це суспільна особиста значущість професії: задоволеність, яку приносить робота завдяки творчому характеру, можливість спілкування, керівництва іншими людьми тощо. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина трудиться із задоволенням без зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація – це зарібок, прагнення до престижу, страх осуду, невдачі й т.д. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні й негативні. До позитивних мотивів відносяться: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто 32 стимули заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До негативних мотивів відносяться впливи на особистість шляхом тиску, покарання, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру. Перевага внутрішніх мотивів є найбільш ефективним з погляду задоволеності працею та продуктивності.

**Модифікований опитувальник діагностики самоактуалізації  
особистості САМОАЛ за Калиною та Лазукіним**

**Інструкції.** із двох варіантів тверджень виберіть той, який вам більше подобається чи краще узгоджується з вашими уявленнями, точніше відображає ваші думки. Тут немає хороших чи поганих, правильних чи неправильних відповідей, найкращою буде та, яка дається за першим спонуканням.

**Опитувальник**

1. а) Настане час, коли я заживу по справжньому, не так, як зараз.  
б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. а) Я дуже захоплений своєю професійною справою.  
б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим займаюся.
3. а) Якщо незнайома людина надасть мені послугу, я почуваюся їй зобов'язаною.  
б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваюся зобов'язаною їй.
4. а) Мені буває важко розібратися у своїх почуттях.  
б) Я завжди можу розібратися у своїх почуттях.
5. а) Я часто замислююся над тим, чи правильно я поведився у тій чи іншій ситуації.  
б) Я рідко замислююся над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. а) Я внутрішньо соромлюся, коли мені кажуть компліменти.  
б) Я рідко бентежусь, коли мені кажуть компліменти.
7. а) Здатність до творчості – природне властивість людини.  
б) Не всі люди обдаровані здатністю до творчості.
8. а) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинами літератури та мистецтва.

б) Я докладаю сили, намагаючись стежити за новинами літератури та мистецтва.

9. а) Я часто ухвалюю ризиковані рішення.

б) Мені важко приймати ризиковані рішення.

10. а) Іноді я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він здається мені дурним та нецікавим.

б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.

11. а) Я люблю залишати приємне "на потім".

б) Я не залишаю приємне "на потім".

12. а) Я вважаю неввічливим переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.

б) Я можу швидко і невимушено перервати розмову, цікаву лише одній стороні.

13. а) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.

б) Стан внутрішньої гармонії, швидше за все, недосяжний.

14. а) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.

б) Я собі подобаюсь.

15. а) Я вважаю, що більшості людей можна довіряти.

б) Думаю, що без нагальної потреби людям довіряти не варто.

16. а) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.

б) Цікаве, творче зміст роботи – саме собою нагорода.

17. а) Досить часто мені буває нудно.

б) Мені ніколи не буває нудно.

18. а) Я не відступатиму від своїх принципів навіть заради корисних справ, які могли б розраховувати на людську подяку.

б) Я хотів би відступити від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.

19. а) Іноді мені важко бути щирим.

б) Мені завжди вдається бути щирим.

20. а) Коли я подобаюся собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.  
б) Навіть коли я собі подобаюся, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
21. а) Я довіряю своїм бажанням, що раптово виникли.  
б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся обміркувати.
22. а) Я повинен домагатися досконалості у всьому, що я роблю.  
б) Я не дуже засмучуюсь, якщо мені це не вдається.
23. а) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.  
б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. а) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на запитання, то можу відкласти її на невизначений час.  
б) Я шукатиму відповідь на питання, що цікавить мене, не зважаючи на витрати часу.
25. а) Я люблю перечитувати книги, що мені сподобалися.  
б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
26. а) Я намагаюся чинити так, як очікують оточуючі.  
б) Я не схильний замислюватися про те, чого чекають від мене оточуючі.
27. а) Минуле, сьогоднішня та майбутнє видаються мені єдиним цілим.  
б) Думаю, моє сьогоднішня не дуже пов'язане з минулим чи майбутнім.
28. а) Більшість того, що я роблю, приносить мені задоволення.  
б) Небагато з моїх занять по-справжньому мене радують.
29. а) Прагнучи розібратися в характері та почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовним.  
б) Прагнення розібратися в навколишніх людях цілком природно і виправдовує деяку нетактовність.
30. а) Я добре знаю, які почуття здатний відчувати, а які ні.  
б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатний відчувати.
31. а) Я відчуваю докори совісті, якщо серджуся на тих, кого люблю.  
б) Я не відчуваю докорів совісті, коли серджуся на тих, кого люблю.

32. а) Людина повинна спокійно ставитися до того, що вона може почути про себе від інших.

б) Цілком природно образитися, почувши неприємну думку про себе.

33. а) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.

б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.

34. а) У складних ситуаціях треба діяти випробуваними способами – це гарантує успіх.

б) У складних ситуаціях треба шукати принципово нові рішення.

35. а) Люди рідко дратують мене.

б) Люди часто мене дратують.

36. а) Якби була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.

б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого міняти.

37. а) Головне у житті – приносити користь і подібатися людям.

б) Головне у житті – робити добро і служити істині.

38. а) Іноді я боюся здатися дуже ніжним.

б) Я ніколи не боюся здатися надто ніжним.

39. а) Вважаю, що висловити свої почуття зазвичай важливіше, ніж обмірковувати ситуацію.

б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.

40. а) Я вірю в себе, коли відчуваю, що здатний впоратися із завданнями, що стоять переді мною.

б) Я вірю у себе навіть тоді, коли нездатний впоратися зі своїми проблемами.

41. а) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.

б) За своєю природою люди схильні дбати лише про власні інтереси.

42. а) Мене цікавлять усі нововведення у моїй професійній сфері.

- б) Я скептично ставлюся до більшості нововведень у своїй професійній галузі.
43. а) Я думаю, що творчість має приносити користь людям.  
б) Я вважаю, що творчість має приносити людині задоволення.
44. а) У мене завжди є власна думка з важливих питань.  
б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислухатися до думок шанованих та авторитетних людей.
45. а) Секс без кохання не є цінністю.  
б) Навіть без кохання секс – дуже значуща цінність.
46. а) Я почуваюся відповідальним за настрої співрозмовника.  
б) Я не почуваюся відповідальним за це.
47. а) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.  
б) Упокоритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. а) Успіх у спілкуванні залежить від цього, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.  
б) Успіх у спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги та приховати недоліки.
49. а) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досяг.  
б) Моя самоповага не залежить від моїх досягнень.
50. а) Більшість людей звикли діяти «по лінії найменшого опору».  
б) Думаю, більшість людей до цього не схильні.
51. а) Вузька спеціалізація необхідна справжнього вченого.  
б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52. а) Дуже важливо, чи є в людини у житті радість пізнання та творчості.  
б) У житті дуже важливо приносити користь людям.
53. а) Мені подобається брати участь у спекотних суперечках.  
б) Я не люблю суперечок.
54. а) Я цікавлюся пророкуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.  
б) Подібні речі мене не цікавлять.

55. а) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб та блага своєї сім'ї.

б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності та бажання.

56. а) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноприйнятими уявленнями.

б) Свої проблеми я вирішую так, як я вважаю за потрібне.

57. а) Воля потрібна у тому, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.

б) Головне призначення волі – підхльостувати зусилля та збільшувати енергію людини.

58. а) Я не соромлюся своїх слабкостей перед друзями.

б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.

59. а) Людині властиво прагнути нового.

б) Люди прагнуть нового лише за необхідності.

60. а) Я думаю, що невірно вираз «Століття живи - століття вчися».

б) Вираз «Століття живи – вік навчайся» я вважаю правильним.

61. а) Я думаю, що сенс життя полягає у творчості.

б) Навряд у творчості можна знайти сенс життя.

62. а) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.

б) Я не відчуваю труднощів, знайомлячись із людьми.

63. а) Мене засмучує, що значна частина життя проходить даремно.

б) Не можу сказати, що якась частина мого життя проходить марно.

64. а) Обдаровану людину непросто нехтувати своїм обов'язком.

б) Талант та здібності означають більше, ніж борг.

65. а) Мені добре вдається маніпулювати людьми.

б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.

66. а) Я намагаюся уникати прикростей.

б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, не зважаючи на можливі прикросці.

67. а) У більшості ситуацій я не можу дозволити собі дуріти.

- б) Існує безліч ситуацій, де я можу дозволити собі дуріти.
68. а) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.  
б) Критика мало впливає мою самооцінку.
69. а) Заздрість властива лише невдахам, які вважають, що їх оминули.  
б) Більшість людей заздрісні, хоч і намагаються це приховати.
70. а) Вибираючи собі заняття, людина має враховувати його громадську значимість.  
б) Людина повинна займатися насамперед тим, що їй цікаво.
71. а) Я думаю, що для творчості необхідні знання у вибраній галузі.  
б) Я думаю, що знання для цього зовсім не є обов'язковими.
72. а) Мабуть, можу сказати, що живу з відчуттям щастя.  
б) Не можу сказати, що з відчуттям щастя.
73. а) Я думаю, що люди повинні аналізувати себе та своє життя.  
б) Вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.
74. а) Я намагаюся знайти підстави навіть для тих своїх вчинків, які здійснию просто тому, що мені цього хочеться.  
б) Я не шукаю підстав для своїх дій та вчинків.
75. а) Я впевнений, що кожен може прожити своє життя так, як йому хочеться.  
б) Я думаю, що людина має шансів прожити своє життя, як хотілося б.
76. а) Про людину ніколи не можна сказати з упевненістю, добрий він чи злий.  
б) Зазвичай оцінити людину дуже легко.
77. а) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.  
б) Мені здається, що у житті завжди можна знайти час для творчості.
78. а) Зазвичай мені легко переконати співрозмовника у своїй правоті.  
б) У суперечці намагаюся зрозуміти думку співрозмовника, а чи не переконати його.
79. а) Якщо я роблю щось виключно для себе, мені буває ніяково.  
б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. а) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.

- б) Навряд чи сильно впливаю на власне майбутнє.
81. а) Вираз «Добро має бути з кулаками» я вважаю правильним.  
б) Навряд чи правильно вираз «Добро має бути з кулаками».
82. а) На мою думку, недоліки людей набагато помітніші, ніж їхні переваги.  
б) Достоїнства людини побачити набагато легше, ніж її недоліки.
83. а) Іноді боюся бути собою.  
б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. а) Я намагаюся не згадувати про свої колишні неприємності.  
б) Іноді я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. а) Я вважаю, що метою життя має бути щось значне.  
б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно має бути щось значне.
86. а) Люди прагнуть розуміти і довіряти один одному.  
б) Замикаючись серед своїх інтересів, люди розуміють оточуючих.
87. а) Я намагаюся не бути "білою вороною".  
б) Я дозволяю собі бути «білою вороною».
88. а) У довірчій розмові люди зазвичай щирі.  
б) Навіть у довірчій розмові людині важко бути щирою.
89. а) Буває, що я соромлюся виявляти свої почуття.  
б) Я ніколи цього не соромлюся.
90. а) Я можу щось робити для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.  
б) Я маю право чекати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. а) Я виявляю своє прихильність до людини незалежно від того, чи вона взаємна.  
б) Я рідко виявляю своє прихильність до людей, не будучи впевненим, що воно взаємне.
92. а) Я думаю, що у спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.  
б) Мені здається, що у спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.
93. а) Я мирюся з протиріччями у собі.

- б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. а) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.  
б) Думаю, що у відкритому вираженні почуттів є елемент нестриманості.
95. а) Я впевнений у собі.  
б) Не можу сказати, що я впевнений у собі.
96. а) Досягнення щастя може бути головною метою людських відносин.  
б) Досягнення щастя – основна мета людських відносин.
97. а) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.  
б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. а) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.  
б) Життя без любові гірше, ніж нерозділене кохання в житті.
99. а) Якщо розмова не вдалася, я намагаюся вибудувати її інакше.  
б) Зазвичай у тому, що розмова не склалася, винна неухважність співрозмовника.
100. а) Я намагаюся справляти на людей гарне враження.  
б) Люди бачать мене таким, яким я насправді.

### **Обробка результатів та інтерпретація**

Прагнення самоактуалізації виражається такими пунктами тесту:

Окремі шкали запитальника САМОАЛІ представлені такими пунктами:

- Орієнтація у часі: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а
- Цінності: 2а, 16б, 18а, 25а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б
- Погляд на природу людини: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а
- Потреба у пізнанні: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б
- Креативність (прагнення до творчості): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б
- Автономність: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а

- Спонтанність: 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а
- Саморозуміння: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а
- Аутосимпатія: 6б, 14бб, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б
- Контактність: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а
- Гнучкість у спілкуванні: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а

Примітка:

Шкали № 1, 3, 4, 8, 10 і 11 містять по 10 пунктів, тоді як решта – по 15.

**Диференційно-діагностичний опитувальник  
(ДДО) О. Є. Клімова**

Умови проведення тесту

Із запропонованих тверджень виберіть те, що вам підходить і позначте його номер.

Вам подобається і ви хотіли б:

1. Доглядати за квітами;
2. Обслуговувати машини, прилади;
3. Допомогати хворим людям, лікувати їх;
4. Складати таблиці, схеми, програми для обчислювальних машин;
5. Спостерігати за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів;
6. Спостерігати за станом і розвитком рослин;
7. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал);
8. Доносити товари до споживача (рекламувати, продавати);
9. Обговорювати науково-популярні книжки, статті;
10. Обговорювати художні книжки, спектаклі, концерти;
11. Вирощувати молодняк тварин;
12. Тренувати ровесників або молодших товаришів у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних);
13. Копіювати малюнки, зображення, налаштувати музичні інструменти;
14. Керувати вантажним підйомником, транспортним засобом (підйомним краном, трактором);
15. Повідомляти, роз'яснювати людям потрібні їм відомості(у довідковому бюро, на екскурсії тощо);
16. Художньо оформляти виставки, вітрини або брати участь у підготовці спектаклів, концертів;
17. Ремонтувати речі, вироби (одяг, житло, техніку);

18. Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях;
19. Лікувати тварин;
20. Виконувати обчислення, розрахунки;
21. Виводити нові сорти рослин;
22. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (машини, одяг);
23. Розбиратися в суперечках між людьми, переконувати, пояснювати, заохочувати, карати;
24. Розбиратися в схемах, кресленнях, таблицях (перевіряти, уточнювати);
25. Працювати з гуртками художньої самодіяльності;
26. Спостерігати, вивчати життя живих організмів;
27. Вивчати, налагоджувати медичні прилади й апарати;
28. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях, опіках тощо;
29. Складати точний опис явищ, подій, що досліджуються за допомогою вимірювальних приладів;
30. Художньо описувати, зображати події, які спостерігаєте або уявляєте;
31. Проводити лабораторні аналізи в лікарні;
32. Приймати, оглядати хворих, вести бесіду з ними, призначати лікування;
33. Фарбувати або розписувати стіни приміщень, поверхні виробів;
34. Монтувати будівлі, складати машини;
35. Організовувати культпоходи ровесників чи молодших школярів до театру, музею, на екскурсію;
36. Грати на сцені театру;
37. Виготовляти за кресленням деталі, вироби, споруджувати будинки;
38. Виготовляти креслення, копіювати карти;
39. Боротися з хворобами рослин, шкідниками лісу, саду;
40. Працювати на клавіатурі, друкарській машині, телетайпі, тощо.

З перелічених тверджень кожне співвідноситься з відповідним типом професій.

До «людина – природа» належать твердження: 1, 6, 11, 19, 21, 26,  
31, 39;

До «людина – техніка» належать твердження: 2, 7, 14, 17, 22, 27, 34, 37;

До «людина – людина» належать твердження: 3, 8, 12, 15, 23, 28, 32, 35;

До «людина – знакова система» належать твердження: 4, 9, 18, 20, 24,  
29, 38, 40;

До «людина – художній образ» належать твердження: 5, 10, 13, 16, 25,  
30, 33, 36.

**Авторський опитувальник**  
**«Визначення основних мотивів зміни професії»**

Вам запропоновано ряд запитань, які стосуються повторного вибору професії.

1. Якою Ви уявляєте свою майбутню професію?
2. Який Ваш образ у цій професії?
3. Оцініть від 0-5 запропоновані мотиви, які Вас спонукали до вибору нової професії:
  - а) Розширення професійних можливостей
  - б) Неможливість працевлаштуватися на високооплачувану роботу
  - в) Неможливість працевлаштуватися на високооплачувану роботу
  - г) Закриття організації
  - д) Незадоволеність заробітною платою
  - ж) Відсутність попиту на ринку праці у даних фахівцях
  - з) Відсутність попиту на ринку праці у даних фахівцях
  - е) Зміна місця проживання
  - є) Відсутність інтересу до роботи?
4. Назвіть три причини, які найбільше вплинули на Ваш вибір.
5. Чи маєте чіткий план, щодо розвитку у майбутній професії?
6. Укажіть, як ви б оціни усвідомлення свого вибору за шкалою від 1-5?
7. Назвіть фактори, які б приносили Вам задоволення від професії.
8. Назвіть фактори, які не подобаються Вам у попередньому фаху.