

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

Кафедра психології

Плиско Юрій Вікторович

Кваліфікаційна робота

Динаміка професійної ідентичності студентів-психологів під час фахової
підготовки

053 «Психологія»

«Екстремальна та кризова психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело Ю. В. Плиско

Науковий керівник

Петрунько Ольга Володимирівна доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри психології

Київ – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	7
1.1. Поняття професійної ідентичності в психологічній науці	7
1.2. Структура та динаміка професійної ідентичності особистості.....	17
1.3. Етапи та чинники формування професійної ідентичності у студентів-психологів	28
Висновки до розділу 1.....	34
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ	36
2.1. Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	36
2.2. Аналіз рівня сформованості професійної ідентичності на різних етапах навчання	41
2.3. Виявлення динаміки змін професійної ідентичності студентів-психологів	48
Висновки до розділу 2	55
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ.....	58
3.1. Обґрунтування підходів до підтримки формування професійної ідентичності.....	58
3.2. Розробка програми розвитку професійної ідентичності студентів-психологів	61
3.3. Оцінка ефективності психопрофілактичних і розвивальних заходів та практичні рекомендації	79
Висновки до розділу 3.....	84
ВИСНОВКИ	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	90
ДОДАТКИ.....	99

ВСТУП

Актуальність роботи. Сучасне суспільство стикається з низкою глибоких соціальних і психологічних викликів, зумовлених нестабільною соціально-політичною ситуацією, триваючою війною в Україні, економічними труднощами, зростанням рівня безробіття та поширенням щоденного стресу. У таких умовах професія психолога набуває особливої важливості, адже саме ці фахівці покликані підтримувати психічне здоров'я населення та сприяти адаптації до нових реалій.

Проблема формування професійної ідентичності активно досліджується в працях таких науковців, як Еріксон Е., Франкл В., Фромм Е., Маслоу А, Матвеєва Л., Андрєєва Г., Гуревич К., Оксамитна С., Остапенко І., Стрелков Ю., Белінська О., Сосновська А., Ханіна І., Лукіяничук А., Балл Г., Єрмолаєва О., Волянчук Н., Гарбузова Г., Єгорова Є., Сергєєв А., Климов Є., Марусинець М., Абульханова-Славська К., Дружиніна І., Дубровіна І., Вірна Ж., Зливков В., Шляков Д., Шульга М., Шнейдер Л., Петровський В., Борисюк А., Макеєв С. У своїх працях вони розкривають багатовимірність цього феномену, наголошуючи на його важливості в контексті особистісного та професійного становлення.

Водночас низка питань залишається дискусійною – зокрема, це стосується співвідношення стабільності та варіативності професійної ідентичності, її контекстуальної обумовленості та динамічного характеру. Це пояснюється тим, що професійна ідентичність, як один із ключових компонентів самосвідомості, формується в процесі соціалізації особистості, який значною мірою зумовлюється швидкоплинними соціокультурними та економічними змінами.

У зв'язку з цим підготовка майбутніх психологів вимагає не лише високого рівня професійної освіти, а й цілеспрямованого формування їхньої професійної ідентичності, яка є однією з ключових умов ефективної діяльності. Враховуючи, що майбутні психологи мають справу з емоційно

навантаженими ситуаціями, вкрай важливими стають стресостійкість, усвідомленість професійного вибору, високий рівень мотивації та наявність чітких професійних цінностей.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити особливості формування професійної ідентичності майбутніх психологів у процесі здобуття фахової освіти, а також розробити тренінгову програму, спрямовану на підтримку та розвиток цієї ідентичності.

Завдання дослідження:

1. Розглянути сутність та структуру професійної ідентичності особистості.
2. Охарактеризувати етапи та чинники формування професійної ідентичності у студентів під час професійного навчання.
3. Емпірично дослідити динаміку професійної ідентичності студентів-психологів у процесі навчання.
4. Розробити та апробувати тренінгову програму з формування та корекції професійної ідентичності майбутніх фахівців.
5. Надати практичні рекомендації викладачам і психологічним службам ЗВО щодо підтримки цього процесу.

Об'єкт дослідження – професійна ідентичність особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості формування професійної ідентичності студентів під час професійного навчання за спеціальністю спеціальності «Психологія».

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, класифікація наукових джерел.

Емпіричні: тестування (Для діагностики структурних компонентів професійної ідентичності та особливостей самокатегоризації були використані такі психодіагностичні методики: Методика Бубряк Т.Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів» Методика «Хто я?» Куна М. і Мак-Партланда Т. (у модифікації Румянцевої Т.) Методика

визначення статусів професійної ідентичності (МВПІ) Шнейдер Л.Б., опитування, спостереження.

Методи математичної статистики, в т.ч. методи статистичної обробки та графічної візуалізації результатів із використанням програми Microsoft Office Excel 2010.

Наукова новизна:

- здійснено комплексне емпіричне дослідження професійної ідентичності майбутніх психологів як динамічного та ситуаційно зумовленого феномену, що формується в умовах сучасних соціальних трансформацій;

- уточнено психологічний зміст поняття «професійна ідентичність майбутнього психолога» у контексті актуальних соціально-психологічних викликів;

- виявлено ключові чинники, що визначають особливості становлення професійної ідентичності студентів психологічних спеціальностей;

- розроблено та апробовано авторську програму підтримки розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів.

Удосконалено:

- підходи до діагностики професійної ідентичності студентів шляхом комплексного застосування методики Бубряк Т. Ю., методики «Хто я?» (М. Кун, Т. Мак-Партланд у модифікації Т. Румянцевої) та методики визначення статусів професійної ідентичності Шнейдер Л.Б.;

- методичні засади практичної роботи зі студентами щодо формування професійного «Я», зокрема інструментарій для виявлення динаміки професійного самовизначення на різних етапах навчання.

Дістали подальшого розвитку:

- теоретичні уявлення про структуру, чинники та механізми становлення професійної ідентичності майбутніх психологів, зокрема її когнітивні, емоційно-ціннісні та діяльнісні компоненти;

- наукові підходи до розуміння професійної ідентичності як

багаторівневого й нерівномірного процесу, що має специфічні відмінності на етапах бакалаврату та магістратури та відображає внутрішню логіку професійного зростання.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у поглибленні наукових уявлень про структуру, зміст і чинники формування професійної ідентичності майбутніх психологів. Отримані результати розширюють психологічну теорію професійного розвитку особистості та можуть слугувати основою для розроблення освітніх програм, спрямованих на підтримку становлення професійної ідентичності у майбутніх фахівців.

Практичне значення дослідження полягає в розробці та апробації психолого-педагогічної програми формування професійної ідентичності, яка може бути використана у системі вищої освіти для удосконалення навчально-виховного процесу, а також у роботі викладачів, кураторів академічних груп, психологічних служб ЗВО.

Експериментальна база дослідження.

Емпіричне дослідження проводилося серед студентів-заочників кафедри практичної психології. Загальний обсяг вибірки становив 45 осіб, з яких 17 респондентів навчалися на п'ятому курсі, а 28 – на третьому.

Апробація результатів дослідження та публікації.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи полягала у написанні та публікації тез доповіді з теми «Соціально-психологічні чинники довіри у подружній парі» у матеріалах II Міжнародної науково-практичної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку» (м. Київ, 04 грудня 2026 р.). – Київ, 2026.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (позицій), 2 додатки, 7 рисунків та 6 таблиць. Основний зміст викладено на сторінках 7 - 86, загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 112 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття професійної ідентичності в психологічній науці

Проблематика професійної ідентичності особистості набуває особливої актуальності в умовах необхідності забезпечення ефективної професіоналізації та адаптації індивіда до вимог професійного середовища. У сучасному науковому дискурсі відсутній уніфікований підхід до визначення місця професійної ідентичності в структурі загальної ідентичності особистості. Попри те, що у низці психологічних концепцій визнається доцільність використання поняття «професійна ідентичність», його найчастіше трактують як конкретизовану форму особистісної ідентичності [2].

Проте у дослідженнях ставиться під сумнів розуміння професійної ідентичності як підструктури особистісної ідентичності, і натомість вона пропонує розглядати її як один із різновидів соціальної ідентичності [11]. Такий підхід обґрунтовується тим, що професійна ідентичність формується на основі приналежності до певної соціальної групи (професійної спільноти) і характеризується ознаками, типовими для соціальної ідентичності з цією групою: прийняттям членства, позитивною оцінкою належності, значущістю процесів категоризації та соціального порівняння.

У цьому контексті науковці зазначають, що прагнення особистості до інтеграції в соціум реалізується через ідентифікацію з соціальними та професійно значущими групами [6]. Таким чином, професійна ідентичність постає як багатовимірна характеристика, що формується в процесі особистісного та професійного розвитку та відіграє суттєву роль у регуляції поведінки, життєвого вибору й ціннісних орієнтацій індивіда.

Сутність професійної ідентичності виявляється у процесі становлення самосвідомості, яка конструюється упродовж життя на основі емоційно насиченого переживання власної належності до певної соціально-професійної

групи. Відповідно до цього досвіду формується унікальна система цінностей і моделей поведінки [9, с. 55]. У процесі самовизначення особистість стикається з трьома ключовими запитаннями: «Хто я?», що відображає зміст ідентичності; «Який я?», що орієнтує на ціннісну рефлексію; і «Що і як я роблю?», що формує базу професійної діяльності та життєвої активності.

Аналіз структурної організації професійної ідентичності дає змогу виокремити три основні компоненти:

- особистісний компонент – передбачає самоусвідомлення себе як фахівця, здатного до ефективного виконання професійних функцій;
- когнітивний компонент – забезпечує наявність адекватного уявлення про професійне середовище, його вимоги й можливості;
- соціальний компонент – репрезентує уявлення особистості про себе як про повноцінного члена професійної спільноти [10, с. 113].

Значущий внесок у концептуалізацію поняття професійної ідентичності здійснили українські дослідники Ложкін Г. і Волянчук Н. [14], які визначають її як складну психічну реальність, що виступає внутрішнім стрижнем особистості професіонала й водночас є критерієм його професійного становлення. Вони виокремлюють два підходи до трактування феномена:

- у вузькому розумінні професійна ідентичність постає як система самосвідомості індивіда в контексті його життєдіяльності;
- у широкому розумінні – це уявлення особистості про своє місце в професійній групі, наділеній характерними цінностями, нормами та мотиваційними орієнтаціями.

Формування професійної ідентичності, за суттю, є динамічним процесом, в якому професійна діяльність виступає ключовим чинником психологічного благополуччя особистості. Як засвідчує низка досліджень, професійна зайнятість як індикатор професійного благополуччя має низку латентних наслідків, серед яких – структурованість часу, розширення соціальних контактів, дотримання соціально прийнятих норм активності, наявність чітко визначених цілей, статусу та ідентичності [18].

Сучасна українська психологічна наука пропонує багатогранне осмислення феномена професійної ідентичності, що знайшло відображення у працях Вірна Ж., Волянюк Н., Клімов Є., Ложкін Г., Сосновський А., Поваренков Ю., Шевченко Н., Шнейдер Є. та інших. У контексті професійної підготовки більшість авторів розглядають професійну ідентичність як ключову мету та водночас інтегральний результат освітнього й професійного становлення особистості.

Ідентичність є поняттям, що відображає ідею постійності, цілісності та спадкоємності особистості у контексті її самосвідомості. Це широка наукова концепція, яка порівняно недавно стала предметом досліджень у пострадянських країнах. У психологічній науці термін «ідентичність» довгий час не мав значного поширення, однак останніми роками він привертає дедалі більшу увагу фахівців різних галузей: психології, соціології та інших дисциплін. Наразі поняття «ідентичність» активно використовується в наукових дослідженнях, політичній риторичі та журналістському дискурсі. Деякі дослідники вважають, що воно поступово заміщує такі терміни, як «самосвідомість» та «самовизначення» стосовно особистості, групи чи етносу.

У свідомості зрілої людини формується комплекс ідентичностей, який у стабільному суспільстві визначає її ціннісно-сміслову орієнтацію. Еріксон Е. трактував ідентичність як відчуття самототожності, особистісної цілісності, повноцінності та причетності до соціального середовища. Сьогодні це поняття розглядається в різних науках, включаючи психологію, соціальні науки, антропологію, історію та політологію. Еріксон Е. також зазначав, що криза ідентичності є природним етапом розвитку особистості [55].

У контексті нейролінгвістичного програмування ідентичність визначається як Я-образ або Я-концепція, тобто спосіб самосприйняття людини. Мід Дж. вважав, що ідентичність – це здатність людини осмислювати своє життя як єдине ціле. У свою чергу, Теджфел Х. і Тернер Дж. розглядали ідентичність як когнітивну систему, що регулює поведінку особистості в соціальних умовах. У своїй теорії когнітивного розвитку Піаже Ж. також давав

визначення поняттю «ідентичність». І, згідно з Піаже Ж., ідентичність можна розглядати як ототожнення індивідом себе з певною соціальною групою або спільнотою [64]. Проте це явище не зводиться лише до тотожності, а передбачає динамічний взаємозв'язок між особистістю та суспільством.

Незважаючи на значний інтерес до проблеми ідентичності, її аспект, пов'язаний із професійною сферою, досі недостатньо висвітлений у науковій літературі. Зокрема, бракує досліджень, що розглядають індивідуальні механізми формування професійної ідентичності. Професійна ідентичність є важливим показником професіоналізму та визначається як ототожнення себе з обраною професійною діяльністю. Вона виступає ключовим елементом самореалізації людини в трудовій сфері, впливаючи на її життєве та особистісне самовизначення. У сучасних умовах професійна ідентичність набуває особливого значення, оскільки є одним із найбільш актуальних видів соціальної ідентичності. Особливу увагу привертає питання формування професійної ідентичності у сфері правоохоронної діяльності. Цей процес безпосередньо пов'язаний із підвищенням рівня професіоналізму, що є надзвичайно важливим для функціонування Національної поліції України. Водночас проблема професійної ідентичності працівників правоохоронних органів ще не отримала достатнього висвітлення в наукових дослідженнях.

Формування професійної ідентичності відбувається в межах процесу професіоналізації, який, за визначенням Румянцевої Т., охоплює засвоєння професійних знань, навичок та безперервний професійний розвиток від вибору професії до завершення трудової діяльності. У контексті реформування української поліції, коли відбулося оновлення кадрового складу, особливо важливо забезпечити ефективне формування професійної ідентичності молодих спеціалістів [58].

Сучасна психологічна наука все більше зосереджується на вивченні процесів формування професійної ідентичності, оскільки стрімкі соціально-економічні зміни вимагають нових підходів до професійної підготовки кадрів. Хоча процес професійного становлення є індивідуальним і неповторним, він

підпорядковується певним закономірностям. Професійна ідентичність дозволяє людині повною мірою реалізувати свій потенціал у професійній діяльності.

Науковий аналіз літератури (Абдулаєва М., Андрєєва Г., Березіна Т., Богатирьова М., Борисюк А., Волкова О., Гініатулліна Е., Єрмолаєва О., Клімов Є., Кузьміна І., Лапшина В., Поваренков Ю. та інші) свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення професійної ідентичності. Дослідження цього явища проводили такі науковці, як Гузь А. В., Завалішина Д. Н., Єрмолаєва Є. П., Шнейдер Л. Б. Професійна ідентичність формується в процесі професійного становлення особистості та є результатом професійного самовизначення, персоналізації і самоорганізації. Вона проявляється через усвідомлення себе як представника певної професії і відображається в когнітивно-емоційно-поведінкових аспектах самосприйняття. [22].

Згідно з оцінкою вчених, дослідження в царині професійної ідентичності дають змогу оцінити взаємовплив робочого процесу й ідентичності суб'єкта [7], а також простежити вплив професійної ідентичності суб'єктів на робочий колектив і благополуччя організації загалом [10]. Західні дослідження останніх двадцяти п'яти років засвідчили, що професійна ідентичність є однією з багатьох типів ідентичності, що мають стосунок до професійної діяльності [9; 42]. Так згідно з результатами робіт канадського дослідника Воу Х, професійна ідентичність може значною мірою відрізнитися від групової та організаційної ідентичності, що підтверджується і пізнішими дослідженнями інших учених [29]. Доктор наук Фіцджеральд А. у своїй праці, присвяченій концептуальному аналізу поняття професійна ідентичність, зазначає, що «професійна ідентичність», «професіоналізм», «професійна соціалізація» та інші споріднені терміни часто використовуються без чіткого визначення або із суперечливими визначеннями. Крім того, у низці випадків різні терміни використовуються в одному й тому самому контексті та мають однакове значення - наприклад, професіоналізм (professionalism), професійна

самооцінка (professional self-concept), професійна соціалізація (professional socialization). Це частково пов'язано з тим, що в західній літературі визначення того, що значить бути професіоналом, ніколи не було простим і ніколи не було стандартизованим. Проте ще на початку 2000-х рр. деякі видатні дослідники запропонували кілька визначень, пов'язаних із професіоналізмом [48].

Своєю чергою американські дослідники Гарднер Г. і Шульман Л., вивчаючи взаємозв'язок між професією та суспільством, описали 6 основних характеристик професіонала: відповідальність перед клієнтами та суспільством; володіння спеціальними знаннями й уміннями; володіння спеціальним та унікальним набором навичок; здатність об'єктивно («сумлінно» - «with integrity») виносити судження за умов невизначеності; здатність набувати нових знань на основі досвіду; наявність спільноти професіоналів, які здійснюють нагляд і моніторинг професійної діяльності [19].

Схожим чином, Оффельт Т. зі співавторами виокремили 6 складових професійності, деякі з яких перетинаються з тими, що перелічені в концепції Г. Гарднера Г. та Шульман Л.С.. Як такі складові Оффельт Т. виокремив: надання найкращих із доступних послуг клієнтам і суспільству; сумлінність за будь-яких обставин; володіння актуальною інформацією в царині професійної теорії та практики; критичне осмислення результатів своєї професійної діяльності; прагнення зміцнювати позиції та ефективність своєї професії; активна взаємодія з професійним співтовариством [36].

Фіцджеральд А. зазначає, що концепції Гарднера Г., Шульман Л. С. і Оффельта Т. дають змогу описати професійну ідентичність як із погляду групи, так і з позиції людини, яка є учасником цієї групи. Фіцджеральд А. вказує на те, що в сучасних дослідженнях формування професійної ідентичності як ключові розглядаються один або кілька з таких чинників: поведінка і конкретні дії; знання і навички; цінності, переконання, етика; соціальний, культурний, політичний контекст і соціалізація; групова ідентичність і самоідентичність [17].

У низці досліджень професійна ідентичність розглядається через призму практичних дій, які людина виконує в процесі професійної діяльності. Так, австралійська дослідниця Расмуссен Ф., досліджуючи діяльність медсестер, вказує на те, що практична діяльність працівників у цій царині – піклування про пацієнта, розв'язання локальних проблем, багатозадачність і безпосередня комунікація – зміцнює професійну ідентичність та в низці випадків сприяє більшій задоволеності своєю роботою [66].

Англійська дослідниця Томпсон Дж. наголошує на тому, що неузгодженість між уявленнями працівника про свою професійну діяльність та реальними вимогами й завданнями може призводити до кризи професійної ідентичності, створювати відчуття ізольованості та провокувати негативне емоційне ставлення до своєї роботи [35].

Вакерхаузен С. вказує на практичну діяльність у професійній групі як початкову точку формування професійної ідентичності. Згідно з його підходом, освіта й теоретична підготовка створюють плацдарм для професійної діяльності, проте професійна ідентичність починає формуватися в момент, коли в процесі роботи людина переймає поведінку інших представників своєї професії: манеру поведінки, спілкування та виконання завдань, що стоять перед ними [47].

Інший погляд на формування професійної ідентичності у своїй роботі представили норвезькі дослідники Даль Б. М. та Кленсі Е. Згідно з їхньою концепцією, професійна ідентичність формується відповідно до того, як працівники переживають і описують досвід своєї професійної діяльності. Загальна професійна ідентичність формується в тому разі, коли досвід і враження від професійної діяльності різних людей збігаються. Ключову роль у цій моделі відіграє безпосереднє спілкування між представниками професії [14]. Прийняття цінностей професії є найфундаментальнішим чинником і критерієм формування професійної ідентичності [17].

У праці Шмідт Б. та МакАртур Е. підкреслюється не лише важливість, а й необхідність прийняття та засвоєння цінностей для формування та

підтримання професійної ідентичності працівників соціальної сфери [41]. Форузаде М. зазначає, що професійна ідентичність формується за умови інтеграції персональних і професійних цінностей [18]. Подібна ідея присутня й у низці інших досліджень, де показано, що прихильність до професійних цінностей робить професіоналів-початківців і студентів менш уразливими у стресових ситуаціях, що можуть поставити під сумнів їхню схильність до даної професії [26].

Томпсон Дж. також вказує, що професійна ідентичність зміцнюється в міру посилення соціальної ідентичності [43]. В інших працях відзначається вплив контексту (політичного, соціального, культурного), в якому формується професійна ідентичність, що позначається на її характері та стійкості [32]. Диференціація себе від представників інших професійних груп також має стосунок до професійної ідентичності: у процесі професіоналізації студенти визначають не тільки те, ким вони є, а й те, ким вони не є [20]. У цьому контексті Даль Б. М. та Кленсі Е. зазначають, що відмінність від інших груп надає професії особливої ідентичності, а професіоналам у цій групі – засобу для формування власної професійної ідентичності [14].

Сучасні західні дослідження свідчать, що для працівників, які мають високу професійну ідентичність, характерний вищий рівень стресостійкості, висока впевненість у собі, вони більшою мірою схильні мислити позитивно і досягати кар'єрних успіхів [36]. Розвинена професійна ідентичність створює відчуття причетності, що підвищує задоволеність професією та своїми досягненнями [40].

Професійна ідентичність - усвідомлена індивідом його приналежність до професійного співтовариства за рівнем освіти, професійними компетенціями та професійною культурою, а також за його включеністю до професійної групи, що ототожнює даного індивіда як «свого».

Професійна ідентичність є результатом професійної соціалізації та контрольованого процесу становлення в людині образу її «Я» як професіонала. У процесі професійної соціалізації відбувається засвоєння індивідом певних

професійних знань, навичок, умінь, нагромадження професійного досвіду, оволодіння стандартами, цінностями, мовою професійного співтовариства, долучення до відповідної субкультури. Особливою рисою професійної соціалізації є те, що вона передбачає наявність певної професії і відбувається з індивідом, який уже сформувався як особистість. Професійна соціалізація та ідентифікація пов'язані як із професійною освітою, так і з професійною діяльністю людини [24].

Таким чином професійна діяльність – це соціально значуща діяльність, виконання якої потребує спеціальних знань, умінь, навичок, а також професійно зумовлених якостей особистості. За допомогою професійної діяльності людина розкривається, реалізує свої знання, уміння, навички, застосовує накопичений досвід, задовольняє свої потреби та інтереси, а також удосконалює професійну майстерність [24].

Професія має свою особистісну форму, являючи собою індивідуальний спосіб докладання людиною сил і можливостей, реалізації здібностей. Професійна ідентичність тісно пов'язана з корпоративною ідентичністю, яка відображає не лише належність індивіда, що володіє певною професією, до конкретної професійної спільноти. Вона свідчить також про усвідомлення ним тотожності з конкретною діловою організацією (корпорацією, підприємством, поліклінікою, вишем, банком, видавництвом тощо), визнання її філософії, норм і правил.

Корпоративну ідентичність часто розглядають і стосовно самої організації, в якій складається корпоративна культура як сукупність норм, цінностей, зразків поведінки, способів досягнення мети, корпоративної комунікації, єднання і соціальної злагоди. У взаємодії із зовнішнім середовищем така організація представляє своє особливе «обличчя» з набором певних рис, що характеризують її професійну діяльність.

Ми підтримуємо позицію, що професійна ідентичність студентів формується через здобуття знань, їх інтеріоризацію, практично орієнтовану діяльність та активні методи навчання. Включення до освітнього процесу

спеціальних занять, які спрямовані на розвиток професійної ідентичності, є важливим чинником її становлення.

Аналізуючи наявні дослідження, можемо стверджувати, що професійна ідентичність є психологічною категорією, що виражає усвідомлення особистістю своєї належності до певної професії та професійної спільноти. Вона виникає внаслідок професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. Структура професійної ідентичності включає ціннісний та оціночний компоненти, які взаємодіють між собою.

Отже, формування професійної ідентичності – це багатогранний процес, який залежить від взаємодії суб'єктивних, об'єктивних і об'єктивно-суб'єктивних чинників.

Визначальним чинником формування особистості професіонала є професійна ідентичність, яка охоплює інтеграцію індивіда з обраною професією на функціональному та екзистенційному рівнях. Аналіз наукових джерел, присвячених проблематиці професійної та особистісної ідентичності, дозволив виокремити її основні структурні компоненти:

Когнітивний компонент – охоплює систему знань, уявлень і переконань щодо себе як особистості й професіонала, розуміння специфіки обраної професійної діяльності, її цілей, засобів, а також рівень професійної та особистісної поінформованості.

Емоційно-ціннісний компонент – передбачає осмислення й прийняття професійного, особистісного та соціального ідеалу, формування емоційно-ціннісного ставлення до життя, професії, професійної діяльності, клієнтів (споживачів послуг) і самого себе як фахівця.

Світоглядний компонент – визначається системою професійних цінностей, орієнтацій, ідеалів, мотивацій, установок і переконань, які формують базу для професійної діяльності, а також включає культурні архетипи й міфи, що впливають на характер мислення і поведінки.

Професійно-мотиваційний компонент – відображає прагнення до реалізації професійних, особистісних і соціальних ідеалів, наявність життєвих

очікувань і планів, стратегічне бачення професійного розвитку, набутий досвід (зокрема досвід творчої діяльності), рівень професійних умінь, якостей та майстерності, а також готовність до самореалізації.

Структура професійної ідентичності демонструє, що перші три компоненти формують професійно-особистісну позицію, тоді як четвертий зумовлює індивідуальний стиль професійної діяльності та загальний життєвий стиль.

Професійна ідентифікація, виступаючи результативним виміром професійного становлення, водночас виконує функцію мотиваційного контролю та регуляції поведінки і психічних станів, зумовлених індивідуально-психологічними особливостями. Як усвідомлення образу власної професійної діяльності, вона втілює суб'єктивне бачення особистості щодо свого майбутнього і є ключовим елементом життєвого шляху та саморозвитку. Професійна ідентифікація охоплює не лише теперішній стан особистості, але й перспективи на віддалене майбутнє в його бажаних та очікуваних вимірах.

1.2. Структура та динаміка професійної ідентичності особистості

Структура професійної ідентичності особистості є багатокомпонентною системою, яка інтегрує як індивідуально-психологічні, так і соціокультурні характеристики особистості, пов'язані з її ставленням до професії та професійного середовища.

Нижче подано узагальнену структуру професійної ідентичності особистості за основними компонентами:

1. Когнітивний компонент. Включає знання, уявлення й усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності:

- знання про професію, її вимоги, функції, цілі;
- уявлення про себе в контексті професії («Я – професіонал»);
- розуміння особистих можливостей і відповідності професійним стандартам;

- здатність до професійної рефлексії.

2. Емоційно-ціннісний компонент

Охоплює:

- емоційне ставлення до професії, до себе як фахівця, до процесу професійної діяльності;

- прийняття цінностей, ідеалів і норм професійної спільноти;

- наявність внутрішньої мотивації до виконання професійної ролі;

- почуття гордості, значущості, залученості.

3. Соціальний компонент

Відображає взаємозв'язок особистості з професійним середовищем:

- усвідомлення себе як частини професійної групи;

- прийняття професійних норм, традицій, етики;

- прагнення до соціального визнання і підтвердження професійної ролі;

- комунікативні й міжособистісні орієнтації у фаховому контексті.

4. Мотиваційний компонент

Містить внутрішні спонукання і прагнення, пов'язані з професійною самореалізацією:

- професійні цілі, плани та очікування;

- мотивація досягнення, розвитку і вдосконалення;

- прагнення до професійної самореалізації і майстерності;

- оцінка власної відповідності професійним стандартам.

5. Особистісний компонент

Охоплює інтеграцію професійної ролі в структуру «Я-концепції»:

- прийняття професії як частини особистісної ідентичності;

- узгодження професійної діяльності з власною системою цінностей;

- формування внутрішньої професійної позиції;

- розвиток професійної самосвідомості.

6. Світоглядний (аксіологічний) компонент

Відповідає за інтеграцію професійної діяльності у загальний життєвий контекст:

- система професійних переконань і життєвих смислів;
- місце професії у життєвій філософії особистості;
- ставлення до суспільної ролі професії;
- бачення професійного майбутнього.

Професійна ідентичність – це не статична характеристика, а динамічне утворення, яке розвивається в процесі професійного становлення особистості. Структура цього утворення відображає інтеграцію знань, цінностей, мотивів і досвіду, які формують цілісне уявлення людини про себе як про професіонала й активного учасника соціального життя. На думку багатьох дослідників, професійну ідентичність слід визначати як уявлення людини себе як майбутнього і чинного професіонала. Тобто йдеться про реальну та прогнозовану професійну самооцінку, ставлення до професійної діяльності та прийняття цінностей професійної спільноти. Ціннісні орієнтації виражають особистісну значимість соціальних, культурних, моральних цінностей, відбиваючи ціннісне ставлення до реальності. Цінності регулюють спрямованість, ступінь зусиль суб'єкта, визначають значною мірою мотиви та цілі організації діяльності. Цінності мотивують діяльність та поведінку, оскільки орієнтація людини у світі та прагнення до досягнення окремих цілей співвідноситься з цінностями, включеними до структури особистості. У структурі професійної ідентичності цінності особистості є важливим компонентом, оскільки визначають ставлення майбутньої професійної діяльності [18].

Процес набуття професійної ідентичності традиційно описується у межах ціннісного підходу до розвитку ідентичності. Становлення професійної ідентичності при такому розумінні полягає у проектуванні власної системи професійних цінностей та позицій на уявлення про цінності та позиції, які, на думку суб'єкта, характерні для конкретної професійної спільноти. На основі зіставлення цінностей відбувається ухвалення рішення про рівень

сформованості професійної ідентичності. На основі ж прийняття цінностей професійної спільності та їх зіставлення з індивідуальними відбувається коригування та розвиток останніх. Цей аспект оцінки професійної ідентичності розроблено та досліджено меншою мірою [25].

Недостатньо проаналізовано вплив індивідуальної системи цінностей людини як складових її професійної ідентичності. Зміст професійної ідентичності принаймні професійного становлення ускладнюється, проявляється орієнтація нові цінності, соціальні ситуації. Але також домінує потреба у встановленні значних міжособистісних взаємин, відбувається усвідомлення себе як суб'єкта спілкування, нових соціальних ролей, що може, як сприяти, так і перешкоджати здобуттю професійної освіти. Аналіз змісту ціннісних переваг у структурі професійної ідентичності студентів лікувального факультету медичного вишу дозволив встановити особливості особистісного та професійного розвитку на різних навчальних курсах. Ціннісний компонент у структурі професійної ідентичності визначає ставлення студентів до навчальної та майбутньої професійної діяльності, характеризує їх спосіб життя та труднощі професійного становлення.

Професійна ідентичність виступає системним, динамічним, багаторівневим психологічним явищем, безпосередньо пов'язаним з професійним самовизначенням, професійним простором і професійним розвитком. У своїй роботі ми виділили структуру та компоненти професійної ідентичності, у зв'язку з чим важливо визначити, якими специфічними особливостями характеризується становлення професійної ідентичності. Один з компонентів – а професійна спрямованість, яка включає в себе задоволеність професією та професійною діяльністю. Другий – активність, що виступає в якості багатовимірної категорії, що розкриває індивідуально-особистісний рівень здійснення діяльності, спілкування, пізнання. Третій – здатність ставити особисті професійні цілі.

В якості особистісних характеристик, які підтверджують існування у людини активності, вона виділяє: домагання, здібності, наміри, спрямованість,

інтереси. Тож набута професія є соціально-об'єктивною складовою професійного континууму активності особистості, де її професійна готовність є певною формальною реальністю, а професійна ідентичність є неформальною, суб'єктивною реальністю. При цьому до структури професійного становлення включені й професійні домагання, керовані мотивацією досягнення [7].

Зазвичай у психології засновником розробки проблеми самооцінки людини вважається Джеймс У. Автор бачить у самооцінці лише задоволеність суб'єкта собою чи, навпаки, незадоволеність собою [10]. У більш пізніх роботах самооцінка, як правило, розглядалася в контексті вивчення самосвідомості як один з аспектів останнього поряд з такими поняттями, як «Я-концепція», «самовідношення», «самоприйняття», «почуття власної цінності», «самовагу», «самоефективність», «довіра до себе», «довіра до себе», «довіра до себе» себе», «задоволеність собою» тощо. При вивченні професійної ідентичності, на наш погляд, необхідно враховувати оцінку себе, як Я реального і прагнення Я ідеальному, як професіонала. Якісні та кількісні особливості прийняття людиною: системи цінностей та норм, характерних для даної професійної спільності, ще один критерій показника сформованості професійної ідентичності. [1].

Процес становлення професійної ідентичності, або процес професійної ідентифікації, зазвичай описується в рамках ціннісного підходу до розвитку ідентичності. Становлення професійної ідентичності при такому розумінні полягає у проектуванні власної системи професійних цінностей та позицій на уявлення про цінності та позиції, які, на думку суб'єкта, характерні для конкретної професійної спільності. На основі зіставлення цінностей відбувається ухвалення рішення про рівень сформованості професійної ідентичності. На основі ж прийняття цінностей професійної спільності та їх зіставлення з індивідуальними відбувається коригування та розвиток останніх. Цей аспект оцінки професійної ідентичності розроблено меншою мірою. Ціннісні орієнтації виражають особистісну значимість соціальних,

культурних, моральних цінностей, відбиваючи ціннісне ставлення до реальності. Цінності регулюють спрямованість, ступінь зусиль суб'єкта, визначають значною мірою мотиви та цілі організації діяльності. Цінності мотивують діяльність та поведінку, оскільки орієнтація людини у світі та прагнення до досягнення окремих цілей співвідноситься з цінностями, включеними до структури особистості [5]. Визначаючи особистісну характеристику, що впливає становлення професійної ідентичності, звернемося до відповідальності. На думку представників екзистенційної психології, відповідальність особистості за власні дії розглядається як важливий стимул вирішення проблем, що виникають у процесі життя [12, 13].

Як детермінант становлення професійної ідентичності можуть виступати домагання суб'єкта, які є виразом його потреб, і охоплюють смислове простір, в якому виникають конкретно-ситуативні мотиви. Також самооцінка, як показник реальної та прогнозованої професійної самооцінки. цінностей професійного співтовариства. Відповідальність, прояв якої передбачає здатність особистості реалізувати засновану на суб'єктивних критеріях діяльність. уявлення про зовнішні і внутрішні можливості і включають ціннісно-мотиваційний зв'язок з дійсністю.

Аналізуючи процес становлення індивідуальності, Марсія Дж. припустив, що різні типи ідентичності проявляються через характерні моделі поведінки у ситуаціях соціального вибору, зокрема при вирішенні значущих життєвих питань. Учений виокремив чотири статуси ідентичності – дифузна, передчасно прийнята, мораторій і досягнута ідентичність – які також можуть розглядатися як послідовні стадії розвитку (Marcia, 1980). Основними критеріями для визначення статусів стали наявність або відсутність кризової ситуації та рівень взятих зобов'язань у двох сферах: професійній та ціннісній. Термін "криза", за Марсія Дж, означає період у житті людини, коли вона переосмислює свої орієнтири, вибір професійного шляху, а також визначає цінності, яким прагне слідувати. Згідно з щойно відзначеним підходом, досягнута ідентичність – це результат усвідомленого пошуку, вибору й

прийняття одного з кількох варіантів ідентичності. Основними поняттями у підході Марсія Дж. є такі:

1. Мораторій – активний етап пошуку ідентичності, який супроводжується коливаннями та експериментуванням.
2. Передчасно прийнята ідентичність – свідчить про прийняття вже готового варіанту ідентичності без глибокого пошуку інших можливостей.
3. Дифузна ідентичність – характеризується відсутністю пошуку, пасивністю і незацікавленістю у формуванні власної ідентичності.
4. Досягнута ідентичність.

Із чотирьох зазначених статусів два – досягнута та передчасно прийнята – свідчать про наявність відносно стабільної ідентичності, тоді як мораторій і дифузна ідентичність – про нестабільну ідентичність, яка схильна до змін у майбутньому. Отже, модель статусів Марсії Дж. є ефективним інструментом для подальших емпіричних досліджень особистості.

Сучасні підходи до вивчення ідентичності інтегрують концепцію соціального капіталу (Бауман З, Бурдьє П., Гідденс Е., Ядов В.А.), що розглядається як важливий чинник подолання кризи ідентичності та формування стратегії розвитку. Соціальний капітал тісно пов'язаний з освітою: рівень освіти в суспільстві залежить від ступеня накопиченого соціального капіталу (Коулман Д.). Важливою складовою соціального капіталу є довіра між членами соціальних груп, а не лише приналежність до певної спільноти.

Науковці підкреслюють комунікативну функцію соціального капіталу, зазначаючи, що обмін досвідом, обговорення життєвих питань сприяє відкритості людей і готовності до інновацій. Саме через соціальні контакти особистість має змогу продовжувати освіту і підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці.

Участь у соціальних взаємодіях змінює уявлення людини про час і простір – вони набувають нового змісту завдяки соціальній взаємозалежності.

В українських дослідженнях професійна ідентичність розглядається як

результат тривалого особистісного і професійного розвитку. Деякі науковці вважають, що вона формується на високому рівні професійного оволодіння і полягає у погодженості ключових компонентів професійної діяльності.

Кукуліте (2010) вводить поняття «життєва стратегія» як ключовий чинник розвитку професійного самовизначення. За її спостереженнями, юнацький період, зокрема студентські роки, є сенситивним для формування цієї стратегії, що відображає соціально-психологічну зрілість особистості [37].

Шнейдер Л.Д. зазначає, що інформаційне середовище суттєво впливає на становлення професійної ідентичності, оскільки формує образи, цінності та сенси, значущі для молоді, і виокремлює кілька її форм:

1. Досягнута ідентичність – сформована на основі особисто значущих переконань і цілей.

2. Мораторій – стан кризи ідентичності, супроводжуваний емоційною напругою, але і зростанням інтелектуального розвитку.

3. Дифузна ідентичність – відсутність чітко сформульованих життєвих цілей і переконань.

4. Псевдоідентичність – заперечення власної унікальності, або її гіпертрофоване підкреслення, що поєднується з жорсткістю уявлень про себе (ригідністю Я-концепції) [52].

Тож професійна ідентичність - це не лише усвідомлення приналежності до певної професійної групи, а й суб'єктивне переживання своєї компетентності, цінностей, мотивів самореалізації. Вона поєднує елементи особистісної та соціальної ідентичності й формується в процесі професійного навчання. Саме в освітньому процесі закладаються уявлення про норми професійної поведінки, активізуються механізми кар'єрного зростання, формується індивідуальний стиль і визначається професійна спрямованість особистості.

Динаміка професійної ідентичності особистості відображає процес її формування, розвитку, трансформації та стабілізації упродовж життєвого та професійного шляху. Вона є складним і тривалим психосоціальним явищем,

що змінюється під впливом індивідуальних, освітніх, професійних і соціокультурних факторів. Основні етапи динаміки професійної ідентичності

1. Початкове самовизначення (допрофесійна ідентичність).

Формується на етапі шкільного або раннього юнацького віку.

Включає інтерес до певної сфери діяльності, професійні фантазії, уявлення про ідеальний образ фахівця.

Професійне «Я» ще не сформоване, але існує емоційна установка щодо майбутнього вибору.

2. Формування (студентський період).

Активно розвивається у процесі здобуття професійної освіти.

Студент починає ідентифікувати себе з обраною професією, засвоює її цінності, мову, норми.

Відбувається поєднання теоретичних знань з першим досвідом практики.

Виникає усвідомлення відповідності/невідповідності професії до власних можливостей.

3. Інтеграція (початок професійної діяльності).

Ідентичність поглиблюється через практичну діяльність.

Людина починає діяти в професійному полі, набуває досвіду, адаптується до реальних вимог професії.

Відбувається реальна перевірка професійного самовизначення, з можливим переглядом установок і орієнтацій.

4. Стабілізація (професійна зрілість).

Професійна ідентичність стає інтегрованою частиною особистості.

Досягається впевненість у власних можливостях, майстерність, стійкість до професійних викликів.

Особистість ототожнює себе з професійною роллю, часто бере участь у трансляції професійних цінностей (наставництво, навчання молодих кадрів тощо).

5. Переоцінка / трансформація (пізні етапи професійного життя).

Можлива переоцінка професійних досягнень, сенсів, мотивацій.

В умовах зміни професійної ролі (переорієнтація, вигоряння, вихід на пенсію) можлива криза професійної ідентичності. Виникає потреба у переосмисленні професійного шляху, інтеграції минулого досвіду у новий життєвий контекст.

Фактори, що впливають на динаміку:

Внутрішні: самооцінка, цінності, життєві цілі, особистісні риси, мотивація.

Зовнішні: соціально-професійне середовище, умови навчання та праці, взаємодія з наставниками, рольові моделі, соціальне визнання.

Кризові ситуації: професійне вигоряння, зміна роботи, втрата актуальності професії, особистісні кризи.

Динаміка професійної ідентичності – це безперервний процес розвитку особистості у професійному контексті, який охоплює формування, закріплення, переосмислення та іноді трансформацію професійного «Я». Її стабільність або змінність є індикатором адаптації особистості до професійного середовища, внутрішнього балансу між «бути» і «діяти» як фахівець, а також психологічного благополуччя. І одним з головних факторів, що визначають позитивні зміни, що відбуваються в системі професійної освіти, є підвищення рівня професіоналізму випускників ВНЗ на основі формування певних професійних компетенцій. У психолого-педагогічній науці та практиці розробляються все нові підходи, технології, методики вирішення вище зазначеного завдання. Одні з них ґрунтуються на використанні нових інформаційних технологій у підготовці кваліфікованих фахівців, інші – на поновленні змісту підготовки, треті – на посиленні практичної її спрямованості тощо. Однак, на нашу думку, заслуговує на особливу увагу вирішення проблеми підвищення якості підготовки фахівців за допомогою розвитку їхньої професійної ідентичності. Професійна ідентичність, її становлення та розвиток у науковому плані є відомим і різнобічно досліджуваним феноменом [14].

Тим часом сучасна вітчизняна та зарубіжна психолого-педагогічна наука має досить великий багаж знань щодо проблеми професійної ідентичності. Розглянувши різні визначення поняття професійної ідентичності, ми можемо з їхньої основи зробити ряд висновків. З одного боку, професійну ідентичність можна визначати як один із видів ідентичності соціальної в тому сенсі, що вона полягає в ідентифікації людини з цілком певною професійною спільнотою, з професією як соціальним інститутом. З іншого боку, професійна ідентичність є продовженням загальнішого особистісного самовизначення людини, коли професія є лише одним із засобів соціалізації та індивідуалізації людини. Але так чи інакше, професійна ідентичність завжди розвивається в умовах цілком певної професійної спільноти, з якою людина ідентифікує себе, приймаючи її цінності, норми, правила і т.д. [21].

Аналіз робіт дослідників, присвячених вивченню проблеми професійної ідентичності, показав, що у її структурі може бути виділено три компонента. Перший – це ставлення людини до себе як до професійного працівника, прийняття себе як реального чи майбутнього професіонала. Цей компонент виявляється у тому, як людина оцінює свої професійні можливості, здібності, свій професійний потенціал, це професійна самооцінка. Як другий компонент професійної ідентичності виділено ставлення людини до тієї професії, яку він вибрав або ще тільки збирається вибрати. У нашому випадку цей компонент виражається у відношенні студентів саме середнього спеціального навчального закладу до майбутньої професії. Показником ставлення до професії – до її змісту, мотиваційних, когнітивних, ціннісних особливостей тощо – є професійна задоволеність, яка полягає у знаходженні можливостей задовольняти свої потреби за допомогою обраної професії. І як третій компонент професійної ідентичності нами було визначено ставлення людини до цінностей, норм, ідеалів тієї професійної спільноти, в рамках якої вона здійснюватиме свою професійну діяльність [26].

Механізмом реалізації даного компонента професійної ідентичності у

реальній професійній освітній діяльності людини виступає процес співвіднесення власних інтересів, цінностей, ідеалів, норм з інтересами, цінностями, ідеалами, нормами того професійного співтовариства, в якому людина здійснює або передбачає власну професійну діяльність. Таким чином, процес вивчення особливостей професійної ідентичності студентів передбачає докладний розгляд її компонентів, тобто аналіз загального рівня розвитку кожного компонента у період навчання, аналіз особливостей розвитку компонентів на окремих курсах навчання, аналіз загального рівня розвитку професійної ідентичності студентів середнього спеціального навчального закладу. Це дозволить охарактеризувати специфічні особливості професійної ідентичності студентів.

1.3. Етапи та чинники формування професійної ідентичності у студентів-психологів

Формування професійної ідентичності найбільш інтенсивно відбувається у віці, коли людина психологічно готова до самовизначення у професійній ролі. Це період студентства, під час якого розвивається здатність до самопізнання, оцінювання власних здібностей та формування образу "Я" як фахівця.

Шпота В. виокремлює наступні етапи становлення структурних компонентів професійної ідентичності:

Етап навчання у загальноосвітній школі: відбувається формування Я-образу та Я-концепції.

Етап навчання у професійному навчальному закладі: формується позитивний образ професії та професійний ідеал.

Етап професійної діяльності: відбувається становлення образу «Я-професіонал» та формування професійної кар'єри.

Важливою умовою для формування професійної ідентичності є профорієнтаційна робота, яка закладає у студентів базові цінності щодо професії. На етапі вибору професії студенти активно аналізують переваги й

недоліки майбутньої діяльності, співставляючи власні можливості з вимогами професії.

Сучасна система вищої освіти розглядається здебільшого як спосіб отримання професії, що орієнтується на здобуття знань, умінь і навичок, необхідних для виконання фахових завдань. Водночас у процесі професійної підготовки важливо враховувати рівень професійної ідентичності, що передбачає здатність працювати у вибраній сфері та відповідність власного потенціалу професійним вимогам.

Формування професійної ідентичності студентів ґрунтується на розумінні сутності процесу професійної ідентифікації. Науковці зазначають, що цей процес включає комплексне формування всіх компонентів готовності до професійної діяльності. Наприклад, за думкою Мельничук І., студенти, засвоюючи моделі та навички професійної діяльності у змодельованих віртуально-професійних ситуаціях, мають змогу:

- усвідомити своє ціннісне ставлення до професійного розвитку;
- прийняти себе в професії як компетентного фахівця, а не лише як власника диплому;
- здійснити аналіз прототипу професійної діяльності та спроектувати образ власного професійного майбутнього.

Березіна Т. С. пропонує дещо інший підхід до етапів формування професійної ідентичності студентів педагогічних закладів вищої освіти. Вона виділяє три основні етапи:

Первинний вибір: студенти знайомляться з професійною спільнотою, формуючи ціннісне ставлення до майбутньої професії.

Підтвердження чи перегляд вибору: на цьому етапі можливі зміни професійних уподобань, що може призвести до розчарування у виборі професії або, навпаки, до впевненості у ньому.

Реалізація вибору в діяльності: студенти починають ототожнювати себе з професійною діяльністю, усвідомлюючи свою професійну самостійність та ефективність.

Слід зазначити, що у процесі професійної діяльності неминуче виникають кризи, зокрема й криза професійної ідентичності, коли людина усвідомлює невідповідність своїх знань, умінь, навичок, наявного професійного досвіду, кваліфікації вимогам, які пред'являються. Криза ідентичності є імпульсом для актуалізації соціалізаційного процесу, під час якого вона і розв'язується (Ковальова, 2008). Криза професійної ідентичності є імпульсом для професійного зростання і розвитку.

Згідно з Є. Єрмолаєвою, професійна ідентичність виконує стабілізуючу і перетворюючу функції. Стабілізуюча функція забезпечує професійний центризм, пристосованість до професії, дотримання професійних стандартів. Перетворююча функція сприяє розвитку особистого підходу до виконання професійних завдань, адаптації до змін і формуванню уявного образу професійного майбутнього.

Отже, формування професійної ідентичності включає такі етапи:

- Усвідомлення значущості обраної професії.
- Оцінювання власних можливостей і співвіднесення їх з професійними вимогами.
- Розвиток мотивації до самореалізації в обраній сфері.

Основними шляхами сприяння формуванню професійної ідентичності є організація навчального процесу, що включає практичні завдання, моделювання професійних ситуацій, ознайомлення з результатами досліджень у сфері спеціальності та самостійна робота студентів над власним професійним образом.

Таким чином, вища освіта має на меті створення умов для усвідомлення студентами своєї ролі у професії, що є важливою передумовою для їхнього професійного і особистісного зростання.

Етапи професійного навчання у закладі вищої освіти (ЗВО) можна поділити на такі основні стадії:

Професійна адаптація – знайомство з освітнім середовищем, інтеграція у навчальний процес, формування мотивації до професійного розвитку.

Засвоєння теоретичних основ – опанування фундаментальних знань із спеціальності, вивчення базових дисциплін, розвиток загальних та професійних компетентностей.

Формування професійних навичок – поглиблене вивчення профільних дисциплін, проходження практики, виконання дослідницьких або прикладних завдань.

Професійне самовизначення – усвідомлення майбутньої професійної ролі, визначення спеціалізації, розробка індивідуальної траєкторії розвитку.

Практична підготовка та стажування – закріплення отриманих знань у реальних умовах, набуття практичного досвіду, взаємодія з професійним середовищем.

Завершальний етап (підготовка до професійної діяльності) – написання випускної кваліфікаційної роботи, проходження атестації, підготовка до виходу на ринок праці або подальшого навчання.

Методи та техніки формування професійної ідентичності можна поділити на дві основні групи:

- Методи, доступні для викладачів і заходи на рівні університету. Ці підходи реалізуються інституційно через програми навчання, проєкти, тренінги, наставництво та інші активності.

- Самостійні вправи для студентів. Вони можуть виконуватись як частина навчальних курсів або використовуватись викладачами, менторами чи психологами для підтримки студентів у процесі формування професійної ідентичності.

Професійна ідентичність може слугувати критерієм професійного розвитку і проявлятися у:

- прийнятті себе як професіонала, тобто усвідомленні відповідності особистісних якостей вимогам професії;

- задоволеності професійною діяльністю, яка включає оцінку умов праці, рівня оплати, взаємин у колективі та можливостей кар'єрного росту;

- прийнятті системи норм і цінностей професійної спільноти, що

охоплюють традиції, ритуали та особливості професійного середовища.

Окрему увагу варто приділити навичкам, необхідним для постановки та досягнення навчальних і кар'єрних цілей, самовизначення та осмислення власної професійної ідентичності. До таких навичок належать комунікація, презентація, прийняття рішень і рефлексія. Здатність до рефлексивного аналізу особливо виділяється дослідниками як ключовий фактор психологічної готовності до професійного самовизначення.

Рефлексія – це здатність аналізувати власний досвід, трансформувати уявлення про себе та ситуацію, робити висновки. Вона впливає на автономність, адекватне сприйняття людей і ситуацій, комунікабельність і саморозуміння – якості, що сприяють формуванню професійної ідентичності [1].

На етапі навчання у закладах вищої освіти студенти активно займаються професійним самовизначенням. У процесі професійного становлення ключову роль відіграє позитивне ставлення до обраної професії, оскільки воно визначає кінцеву мету підготовки. Водночас позитивне сприйняття професії не має великого значення, якщо воно не підкріплене компетентним уявленням про професію та практичними навичками її опанування.

Одним із важливих чинників регуляції навчальної діяльності є самооцінка, яка поєднує знання про себе із певним ставленням до власних можливостей. Низька самооцінка може зумовити труднощі у формуванні ідеального образу професійного майбутнього, що впливає на мотивацію та успішність.

Методи та техніки формування професійної ідентичності можна поділити на дві основні групи:

- Методи, доступні для викладачів і заходи на рівні університету. Ці підходи реалізуються інституційно через програми навчання, проєкти, тренінги, наставництво та інші активності.

- Самостійні вправи для студентів. Вони можуть виконуватись як

частина навчальних курсів або використовуватись викладачами, менторами чи психологами для підтримки студентів у процесі формування професійної ідентичності.

Професійна ідентичність може слугувати критерієм професійного розвитку і проявлятися у:

- прийнятті себе як професіонала, тобто усвідомленні відповідності особистісних якостей вимогам професії;
- задоволеності професійною діяльністю, яка включає оцінку умов праці, рівня оплати, взаємин у колективі та можливостей кар'єрного росту;
- прийнятті системи норм і цінностей професійної спільноти, що охоплюють традиції, ритуали та особливості професійного середовища.

Формування та розвиток професійної ідентичності відбувається в процесі професіоналізації. Цей процес включає вибір професії, що відповідає можливостям і здібностям людини, освоєння правил і норм професійної діяльності, усвідомлення себе як фахівця, узагальнення професійного досвіду через особистий внесок, а також розвиток особистості засобами професії. Це уточнюється під час професійного самопізнання у межах професійного простору.

На думку Мілорадової Н., професійний розвиток особистості передбачає її поступ у професійному просторі, що залежить від закономірностей психічного розвитку та соціокультурних умов. Професійне середовище відіграє ключову роль у становленні фахівця [6]. Професійна ідентичність формується в результаті самовизначення, персоналізації та самоорганізації, проявляючись у відчутті єдності з професією та її представниками [8].

Боровікова С. О. вважає, що процес професійного самовизначення значною мірою залежить від:

- Інтересів, на які впливають здібності, попередній досвід і уявлення про майбутню професію.
- Індивідуальних особливостей, таких як риси характеру, темперамент

і властивості нервової системи.

- Рівня підготовки: культурний кругозір, світогляд, академічна успішність.

- Стану здоров'я.

- Соціальних чинників: місця проживання, професії та порад батьків, рекомендацій учителів, друзів і засобів масової інформації.

На формування професійної ідентичності людини впливає широкий спектр чинників упродовж усього життя. Варто зазначити, що ще до першого вибору напряму навчання чи майбутньої роботи особистість перебуває під впливом зовнішніх чинників. Серед них – професійна діяльність батьків, умови виховання, соціокультурне середовище, а також економічна і політична ситуація [2].

Під час навчання в університеті додаються й інші чинники, такі як матеріально-технічна база закладу, кваліфікація викладачів та увага університету до формування професійної ідентичності студентів. Важливу роль відіграє також рівень адаптаційних навичок студентів.

Висновки до розділу 1

Під час навчання у закладах вищої освіти студенти активно займаються професійним самовизначенням. У цьому процесі ключову роль відіграє позитивне ставлення до обраної професії, адже саме воно визначає кінцеву мету підготовки. Формування сприятливого сприйняття професії є важливим чинником, що впливає на навчальну успішність студентів. Однак без глибокого розуміння суті професії та чіткого усвідомлення шляхів її опанування таке ставлення не забезпечує сталих і високих результатів професійного розвитку.

Одним із важливих регуляторів діяльності, зокрема навчальної, виступає самооцінка, яка поєднує знання про власні можливості з емоційно-ціннісним ставленням до себе. Рівень самооцінки безпосередньо впливає на мотиваційну сферу студента, визначає його впевненість у власних силах,

здатність до самореалізації та готовність долати професійні труднощі.

Особливе місце у структурі мотивації студентів посідає професійна мотивація як системоутворювальний чинник навчальної діяльності. У разі заниженої самооцінки студенти схильні зосереджуватися на негативних уявленнях щодо власних професійних перспектив, що ускладнює формування позитивного образу майбутньої професійної діяльності та знижує рівень навчальної активності. Натомість адекватна самооцінка сприяє усвідомленню індивідуальних ресурсів, підвищує внутрішню мотивацію та стимулює цілеспрямоване професійне зростання.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що ефективне формування професійної мотивації студентів можливе за умови комплексного вивчення взаємозв'язку між самооцінкою, ставленням до професії та навчальною діяльністю. Досягнення поставленої мети потребує проведення емпіричного дослідження зазначеної проблематики, що дозволить не лише поглибити теоретичні уявлення, а й розробити практичні рекомендації для оптимізації процесу професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Отримані теоретичні узагальнення підкреслюють доцільність цілеспрямованого психолого-педагогічного супроводу процесу професійного становлення студентів. Такий супровід має бути орієнтований на розвиток адекватної самооцінки, усвідомлення індивідуальних професійних ресурсів і формування реалістичних очікувань щодо майбутньої професійної діяльності. Особливої уваги потребує робота зі студентами, які демонструють низький рівень впевненості у власних можливостях, оскільки саме ця група є найбільш вразливою до втрати навчальної мотивації та професійної дезорієнтації.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1. Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження

Теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності засвідчив необхідність глибшого емпіричного вивчення цього феномена. Особливої актуальності набуло з'ясування впливу допоміжних характеристик особистості майбутнього фахівця на процес його професійного становлення. Проведення емпіричного дослідження відповідало основним завданням наукової роботи та здійснювалося відповідно до вимог, актуальних на момент його реалізації.

Процедура дослідження охоплювала три етапи. Перший етап передбачав розробку науково-методичного апарату дослідження та здійснення теоретичного аналізу сучасної психологічної літератури, присвяченої проблемі професійної ідентичності. Другий етап був спрямований на добір психодіагностичного інструментарію та безпосереднє проведення емпіричного дослідження серед студентів-психологів третього та п'ятого курсів заочної форми навчання. На третьому, найбільш тривалому етапі (2025), здійснювався аналіз отриманих емпіричних даних, їх інтерпретація, формулювання узагальнених висновків та укладання списку використаних джерел.

Характеристика вибірки. Емпіричне дослідження проводилося серед студентів-заочників кафедри практичної психології. Загальний обсяг вибірки становив 45 осіб, з яких 17 респондентів навчалися на п'ятому курсі, а 28 – на третьому.

З огляду на дистанційний формат навчання, дослідження було організовано в онлайн-режимі. Респондентам було надано комплект психодіагностичних методик для самостійного виконання у зручній для них

час. Попередньо, за допомогою платформи Google Meet, усім учасникам дослідження було надано інструкції та роз'яснено вимоги до заповнення методик. За потреби респонденти мали можливість звернутися до дослідника для уточнення деталей.

Вибірка формувалася з урахуванням принципів репрезентативності та еквівалентності, що забезпечує достатню обґрунтованість та достовірність отриманих результатів.

Опис та обґрунтування психодіагностичного інструментарію.

Анкета Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів» [5].

Розроблена для дослідження ступеня професійної самоідентичності у студентів–психологів. Базується на інтегративному підході, який включає різні рівні самоусвідомлення – соціальний, рефлексивний, діяльнісний, перспективний Елатерра+6SeaNewDim+6Dspace+6. Використовувалася в емпіричних дослідженнях серед студентів заочної форми навчання (3-й і 5-й курси) чернівецького університету .

Завдання анкети. Визначення уявлень студента про себе як представника професії. Оцінка рівня розвитку самоідентифікації у професійній діяльності. Виявлення специфіки соціальних та професійних «Я».

Методика «Хто я?» Куна М. і Мак-Партланда Т. (у модифікації Румянцевої Т.)

Методика «Хто я?» є одним із найвідоміших інструментів для вивчення самосвідомості та ідентичності особистості, що передбачає відкриту форму самоопису. Вперше її було розроблено у 1954 році американськими дослідниками Куном М. та Мак-Партландом Т. і відтоді вона отримала низку модифікацій. Теоретичну основу методики становить концепція соціальних ролей, згідно з якою самосприйняття особистості формується як усвідомлення себе носієм певних соціальних функцій та ролей [28].

Окрім рольового компоненту, методика охоплює широкий спектр уявлень індивіда про себе, включно з його внутрішнім «Я». У процесі

дослідження респонденту пропонується дати відповіді на запитання «Хто я?», продовжуючи фразу «Я...». Відповіді є спонтанними, не обмежуються жорсткими рамками та не передбачають правильних чи неправильних варіантів. Типовими категоріями аналізу відповідей є: соціальна належність, тип міжособистісних стосунків, професійна зайнятість, характерологічні риси, стиль взаємодії, особистісні прагнення тощо.

У межах даного дослідження використовувалась модифікація методики, запропонована Румянцевою Т. Її особливістю є відсутність жорсткої регламентації кількості відповідей: респондент може надати як менше, так і більше 20 тверджень про себе.

Для реалізації завдань нашого емпіричного дослідження було застосовано лише першу частину інструкції: «Протягом 15 хвилин дайте 20 відповідей на питання: “Хто я?”». Відповіді фіксувалися у порядку їхнього спонтанного виникнення.

Кількість наданих тверджень свідчить про рівень рефлексивності особистості: чим більше відповідей протягом відведеного часу, тим вищий рівень усвідомлення власного «Я». Окрім кількісного показника, для аналізу важливими є також тематичне наповнення тверджень, їхня приналежність до певних сфер ідентичності та послідовність їх подання: що вище розташована характеристика у списку, то більш значущою вона є для респондента, а отже – відповідна ідентичність є більш сформованою [44].

У межах дослідження були використані шкали, що найточніше відображали особливості рефлексивного самоопису респондентів. Насамперед нас цікавили такі аспекти ідентичності, як: соціальне Я, рефлексивне Я, діяльнісне Я та перспективне Я.

Методика вивчення професійної ідентичності (МВПІ) Шнейдер Л.Б.

Методика Шнейдер Л.Б. ґрунтується на принципах прямого та ланцюгового асоціативного тестування і призначена для діагностики рівня розвитку професійної ідентичності. У цьому підході професійна ідентичність трактується як результат активного рефлексивного процесу, що відображає

справжні уявлення індивіда про себе, а не нав'язані соціальні стереотипи. Ідентичність розглядається як єдність об'єктивного і суб'єктивного зв'язку особистості з професійною діяльністю та групою, що забезпечує спадкоємність у професійних характеристиках, нормах, ролях і статусах [23].

Під час проведення методики респонденту пропонуються два стимульних слова: «професіонал» і «непрофесіонал». Завдання полягає у тому, щоб на кожне слово дати по десять асоціативних реакцій. Після цього учаснику дозволяється вільно дописувати будь-які інші слова, які виникають у свідомості. Отримані асоціації об'єднуються в тематичні групи: якщо декілька відповідей формують певне смислове «асоціативне гніздо», воно зводиться до одного узагальненого поняття. У підсумку визначаються ключові асоціації до кожного з двох стимулів.

Процедура тестування. Після виконання асоціативного завдання респонденту пропонується підкреслити серед наданих асоціацій ті, що, на його думку, мають безпосередній зв'язок із майбутньою професійною діяльністю.

Інтерпретація результатів. Спочатку підраховується кількість співпадінь у самоописі, що стосуються професійних характеристик, а потім – у категоріях, не пов'язаних із професією. Далі обчислюється індекс професійної ідентичності шляхом ділення кількості професійно орієнтованих реакцій на кількість непрофесійних.

Методика дозволяє визначити статус професійної ідентичності за такими інтервалами:

Передчасна ідентичність – від 0 до 1,0;

Диффузна ідентичність – від 1,0 до 2,0;

Мораторій ідентичності – від 2,0 до 3,0;

Досягнута ідентичність – від 3,0 до 4,0;

Псевдопозитивна ідентичність – понад 4,0.

У процесі формування професійної ідентичності виділяють кілька статусів, які відображають ступінь особистісної зрілості, автономності вибору та інтеграції професійно значущих цінностей.

Передчасна ідентичність характеризується тим, що людина не здійснює самостійного вибору життєвого або професійного шляху. Професійні рішення в цьому випадку приймаються під впливом зовнішніх факторів – сім'ї, авторитетних фігур або соціальних очікувань. Така ідентичність є некритично засвоєною і не переживається як власна. Для цього статусу типовими є високий рівень авторитарності, підвищена залежність від зовнішнього контролю та низький рівень самостійності.

Дифузна ідентичність відображає стан невизначеності, у якому відсутні чіткі професійні цілі, цінності та переконання. Людина не проявляє активності у пошуку власного шляху і може тривалий час перебувати у стані байдужості до власного «Я». Типовими ознаками дифузної ідентичності є відчуття внутрішньої порожнечі, невпевненість у собі, низька мотивація до змін, схильність до внутрішніх конфліктів, самозвинувачення та заниженої самооцінки. Такий статус може як перейти у фазу активного пошуку (мораторій), так і залишитися стабільно невизначеним.

Мораторій є кризовим, але конструктивним етапом, що свідчить про активний процес пошуку професійного шляху. Людина аналізує різні варіанти самореалізації, пробує нові ролі, переглядає систему цінностей, але ще не досягла остаточного визначення. Для цього статусу характерні підвищена тривожність, внутрішнє напруження, але водночас – активний пошук сенсу, саморефлексія та експериментування з різними професійними сценаріями.

Досягнута ідентичність означає, що людина сформувала внутрішньо прийнятні і значущі професійні цінності, переконання й цілі. На цьому етапі суб'єкт відчуває внутрішню цілісність, має чітке усвідомлення власних можливостей і прагнень. Серед ключових проявів досягнутої ідентичності – упевненість у собі, відчуття власної цінності, стійке прагнення до самовдосконалення відповідно до ідеального «Я», здатність до рефлексії та конструктивних змін, а також соціальна активність і комунікабельність.

Окремо виділяють псевдоідентичність, що виявляється у викривленому самосприйнятті: людина або заперечує свою унікальність, або демонстративно

її перебільшує. Такий стан супроводжується підвищеною залежністю від зовнішнього схвалення, агресивною реакцією на критику та нестійкою самооцінкою. Поведінка часто має стереотипний характер, тоді як внутрішнє сприйняття себе залишається нестабільним і суперечливим.

2.2. Аналіз рівня сформованості професійної ідентичності на різних етапах навчання

Першочерговим завданням дослідження було з'ясувати, як респонденти здійснюють самокатегоризацію та чи виокремлюють вони серед зазначених ідентифікацій ті, що відображають їхнє навчання та майбутню професійну діяльність. Для цього було використано методику «Хто Я» Куна – Макпартленда.

Слід зазначити, що самоописи є показовим прикладом того, як досліджуваний презентує власне «образ Я» як для себе, так і для оточення. Якісний аналіз отриманих відповідей засвідчив, що більшість студентів рівня бакалавра надали по 20 самоописів. На основі цих даних стало можливим проаналізувати рівень диференційованості ідентичності у респондентів обох груп [47].

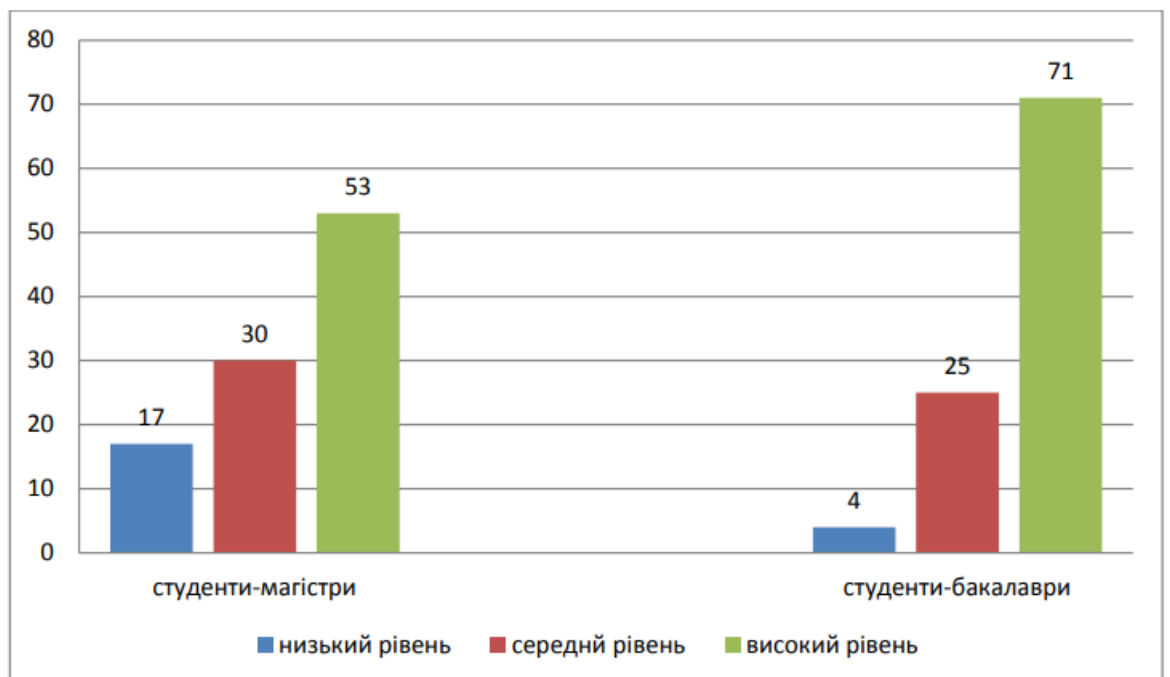


Рис 2.1 Рівень диференційованості ідентичності у студентів-бакалаврів

та студентів-магістрів [49]

Як показано на рисунку 2.1, 71 % студентів першого рівня вищої освіти та 53 % студентів другого рівня демонструють високий рівень диференційованості власної ідентичності. Під цим поняттям розуміємо здатність респондента здійснювати самокатегоризацію серед інших людей, виокремлюючи у собі якості чи дії, що одночасно забезпечують почуття належності до певної соціальної групи (сімейної, професійної, етнічної, вікової тощо) та підкреслюють його індивідуальність.

Очевидно, що студенти третього курсу продемонстрували вищі показники, ніж п'ятикурсники, ймовірно, завдяки кращому розвитку навичок саморефлексії, які формуються з перших років навчання. Середній рівень диференційованості виявлено у 30 % студентів-магістрів і 25 % бакалаврів, причому у магістрів цей показник на 5 % вищий. Низький рівень зафіксовано у 17 % магістрів та 4 % бакалаврів; для цих респондентів виявилось складним відповісти на запитання «Хто я?». Їхні самоописи здебільшого зводилися до соціально-рольової ідентифікації, переважно сімейно-рольової.

Отримані результати показали значне різноманіття змістових характеристик, що зумовило їхню подальшу структуризацію за шкалами методики. Серед відповідей значна частина стосувалася сімейної належності, особистісних якостей та характеристик, пов'язаних з навчально-професійною діяльністю. Найбільшу частку у групі бакалаврів склали описи «рефлексивного Я» (81 %), що відображають особистісні риси, характер, індивідуальний стиль поведінки, персональні характеристики та емоційне ставлення до себе, а також певні екзистенційні аспекти самосприйняття.

До таких характеристик належать, зокрема: «Я людина», «Я особистість», «Я цілий світ», «Я інтроверт», «Я лідер», «Я творча людина», «Я споглядач», «Я шукач», «Я неперевершена», «Я сучасна особистість» тощо. Значна частина описів виражена прикметниками (сміливий, товариська, скромний, доброзичлива, сором'язлива тощо). Серед екзистенційних

самоописів гендерна категоризація була відсутня [28].

З огляду на те, що більшість учасників дослідження становили жінки, представлення глобально-екзистенційного «Я» здійснювалося без використання фемінітивів. У структурі «рефлексивного Я» важливу роль відіграють як позитивні, так і негативні характеристики, причому ключовим для аналізу було їхнє співвідношення. Виявлено, що позитивних самоописів значно більше.

Наявність у відповідях негативних визначень, таких як «нерішуча», «м'яка», «конфліктна», «надмірно емоційна», свідчить про здатність респондентів визнавати слабкі сторони власного «Я» та, ймовірно, готовність до самозмін і саморозвитку – що є важливою передумовою професійного становлення майбутнього фахівця.

Варто зазначити, що лише 4 % опитаних відобразили у відповідях своє «професійне Я». Такий результат може вказувати на відсутність у респондентів чіткого уявлення щодо роботи за фахом у майбутньому. Водночас високий рівень диференційованості ідентичності та домінування «рефлексивного Я» свідчать про наявність особистісних змін і значущість навчального процесу у формуванні самосвідомості.

Таблиця 2.1

Відсотковий розподіл досліджуваних за ідентифікаційними характеристиками

Ідентифікаційні характеристики	Студенти - магістри (n=17)	Студенти - бакалаври (n=28)
Рефлексивне Я	12	81
Соціальне Я	77	12,7
Професійне Я	10	4
Інші	1	2,3

Менший, але все ж помітний відсоток відповідей (12,7%) стосувався характеристик «соціального Я», до яких відносяться сімейна та групова приналежність, вказівка на стать і сексуальну роль, етнічно-регіональна

ідентичність тощо. Відповідаючи на запитання «Хто Я?», респонденти називали свої соціальні ролі, значущі статуси та пов'язані з ними позиції, що свідчить про усвідомлення власної соціальної функціональності. Така чіткість уявлень сприяє формуванню партнерських стосунків, що особливо важливо для майбутніх фахівців-психологів.

Для студентів-бакалаврів третього курсу найбільшою мірою «соціальне Я» пов'язане із сімейною приналежністю («Я донька», «Я старша сестра», «Я мати» тощо), дещо рідше – з груповою («Я друг», «Я колега», «Я турист»). Таким чином, лише для 12,7% з них ця ідентичність є провідною.

Серед магістрантів ситуація інша: більшість описів (77%) стосуються «соціального Я». Це свідчить, що для них ключове значення має належність до значущих соціальних груп та самопрезентація через взаємодію. Їхня ідентичність визначається в контекстах, де можливий різний рівень інтенсивності й близькості комунікації. Водночас лише 12% магістрантів демонструють характеристики «рефлексивного Я».

Щодо шкали «Професійне Я», то 10% магістрантів окреслили свій професійний вибір і статус «майбутній психолог», що є показовим, адже більшість із них здобувають психологічну освіту як другу вищу. Це можна розглядати як ціль, до якої вони прагнуть. У самоописах обох груп зустрічалися формулювання: «Я майбутній психолог», «Я студент-психолог», «Я ерудований студент-психолог». Порівняння бакалаврів і магістрантів свідчить, що мотивація до професійної діяльності може бути ключовим чинником у формуванні «Професійного Я».

В обох групах наводилися характеристики, що стосуються оцінки власних здібностей, інтересів, досягнень і компетенцій. Серед них – розум, відповідальність, працьовитість, креативність, любов до знань, енергійність. Також зазначалися наміри, мрії та перспективи, пов'язані з різними сферами життя.

Отже, рівень диференційованості ідентичності вищий у студентів-бакалаврів, які схильні презентувати себе через індивідуально-особистісні

якості, тоді як магістранти переважно визначають себе через соціально-групову приналежність.

Для детальнішого аналізу використано результати за методикою «Методика вивчення професійної ідентичності» Шнейдер Л.Б., спрямованою на визначення статусу професійної ідентичності. Вона дає змогу встановити домінуючий тип ідентичності в кожній досліджуваній групі та простежити його динаміку впродовж навчання у закладі вищої освіти.

Узагальнені показники такі:

1 курс: передчасна – 13,3 %, дифузна – 40 %, мораторій ідентичностей – 13,3 %, досягнута позитивна – 13,3 %, псевдопозитивна – 13,3 %.

3 курс: дифузна – 20 %, мораторій ідентичностей – 46,6 %, досягнута позитивна – 13,3 %, псевдопозитивна – 20 %.

5 курс: передчасна – 7,3 %, дифузна – 26,6 %, мораторій ідентичностей – 13,3 %, досягнута позитивна – 32,7 %, псевдопозитивна – 20 %.
Для наочності дані подано на рисунку 2.

Кожен статус має власні особливості, а домінування різних типів у групах дає підстави для порівняльного аналізу. На першому курсі переважає дифузна ідентичність (40 %) – стан, характерний для осіб без усталених цілей, цінностей і переконань, які ще не переживали кризи ідентичності. Для першокурсників це закономірно, адже вони лише знайомляться з обраною професією й не усвідомлюють своєї професійної ідентичності повною мірою. Надалі спостерігається зміщення до мораторію (3 курс) та зростання частки досягнутої позитивної ідентичності (5 курс), що відображає поступове професійне самовизначення.

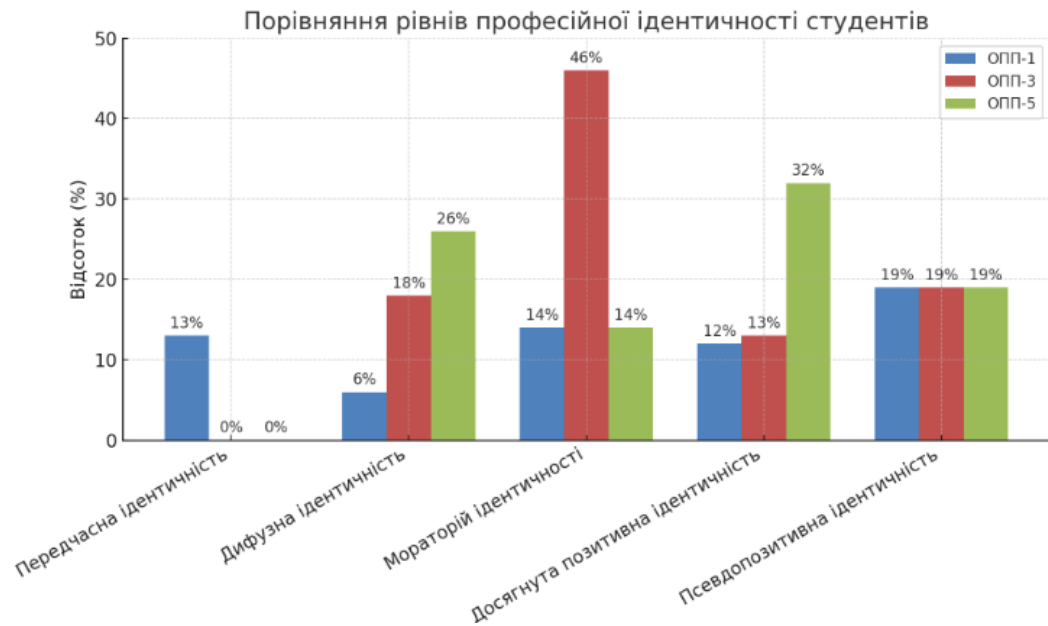


Рис 2.2. Середні показники типів професійної ідентичності студентів спеціальності «Практична психологія»

Для студентів третього курсу характерним є тип «мораторій ідентичності» (46,6%), що, за термінологією Марсія Дж., описує особу, яка перебуває в стані кризи ідентичності та активно намагається її подолати шляхом випробування різних варіантів самореалізації. Такий статус свідчить, що студенти цього етапу починають замислюватися над правильністю обраної професії, переживаючи першу професійну кризу. Вони усвідомлюють важливість подальшого професійного навчання та перебувають у постійному пошуку інформації, здатної допомогти у вирішенні внутрішніх сумнівів. Це підтверджує, що третій курс є своєрідним екватором навчання у закладі вищої освіти, коли відбувається інтенсивне формування професійної самоідентичності. Отримані дані відображають загальні тенденції професійного становлення на цьому етапі.

Щодо студентів-психологів п'ятого курсу, то для них типовим є статус «досягнута позитивна ідентичність». Відповідно до теоретичних положень, цей статус притаманний особам, які вже пройшли кризу та етап активного самопошуку, сформувавши систему значущих для себе цілей, цінностей і

переконань. Такі люди чітко усвідомлюють, ким вони є та чого прагнуть, що дозволяє їм цілеспрямовано й свідомо будувати власне життя. Цілі, цінності та переконання сприймаються ними як особистісно значущі, що забезпечує відчуття життєвої спрямованості. Це закономірно, адже студенти п'ятого курсу вже майже повністю сформували свою професійну самоідентичність як майбутні психологи.

Таким чином, отримані результати дозволяють чітко окреслити, яким саме категоріям здобувачів освіти притаманні відповідні типи професійної ідентичності. Для першокурсників (ПП1) найбільш характерною виявилася дифузна ідентичність, що повністю відповідає їх віковому та освітньому етапу: вони лише починають знайомство з майбутньою професією, ще не мають усталеної системи професійних цінностей та не переживали кризи вибору. Для студентів 2–3 курсів (ПП3), яких можна віднести до більш «досвідчених» у навчанні, провідним типом виступає мораторій ідентичності. Саме на цьому етапі виникає перша професійна криза, активізуються сумніви щодо правильності вибору спеціальності, посилюється пошук інформації, моделей і цінностей, що дозволяють подолати внутрішню невизначеність. Для студентів 5 курсу / випускників бакалаврату (ПП5) типовим є статус досягнутої позитивної ідентичності. Це свідчить про проходження ними періоду кризи та самопошуку, інтеграцію професійних цінностей, чітке усвідомлення власних цілей і готовність до професійної діяльності як майбутніх психологів.

Отже, дифузна, мораторійна та досягнута позитивна ідентичності чітко відповідають різним стадіям професійного становлення студентів і відображають природну, віково й освітньо зумовлену динаміку формування професійної ідентичності психологів.

2.3. Виявлення динаміки змін професійної ідентичності студентів-психологів

Порівняння рівнів професійної ідентичності у студентів-бакалаврів та магістрів після проходження програми розвитку професійної ідентичності

Анкета Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів» [5]

Мета: оцінити рівень професійної самоідентичності та соціально-професійне «Я».

Рівні самоусвідомлення: соціальний, рефлексивний, діяльнісний, перспективний.

Використовувалась серед студентів заочної форми навчання (3-й та 5-й курси Чернівецького університету).

Методика «Хто я?» (Кун М., Мак-Партланд Т., модифікація Румянцевої Т.)

Відкрита форма самоопису.

Аналіз категорій: соціальна належність, міжособистісні стосунки, професійна зайнятість, характерологічні риси, особистісні прагнення.

Підкреслює роль соціальних функцій та власного внутрішнього «Я».

Таблиця 2.2

Результати анкети Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів» [5]

Рівень самоідентичності	Бакалаври (3-й курс), %	Магістри (5-й курс), %
Соціальний	60	80
Рефлексивний	55	75
Діяльнісний	50	85
Перспективний	45	80
Середній показник	52,5	80

Таким чином, магістри демонструють більш сформовану професійну самоідентичність, особливо у діяльнісному та перспективному рівнях.

Таблиця 2.3

Результати методики «Хто я?»

Категорія самовизначення	Бакалаври (середня кількість згадувань)	Магістри (середня кількість згадувань)
Соціальна належність	3	5
Тип міжособистісних стосунків	4	6
Професійна зайнятість	2	5
Характерологічні риси	5	6
Особистісні прагнення	3	6

Таким чином, магістри більше фокусуються на професійних аспектах і власних прагненнях, тоді як бакалаври переважно відображають базові соціальні та характерологічні риси.

Графіки порівняння

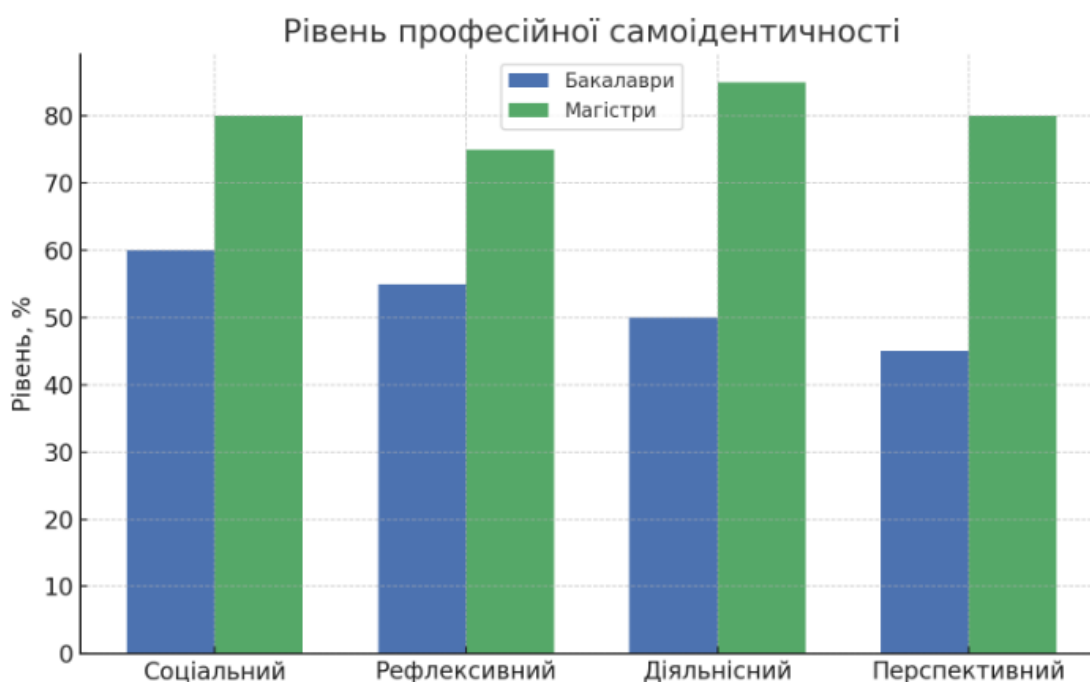


Рис. 2.3. Графік 1. Рівень професійної самоідентичності (%)

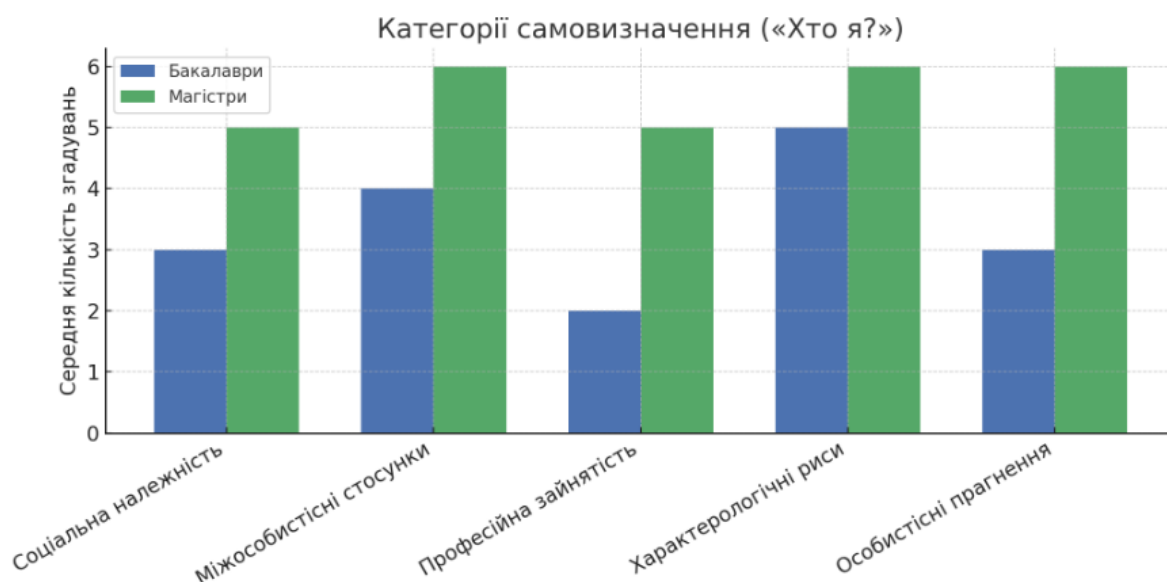


Рис. 2.4. Графік 2. Категорії самовизначення («Хто я?») – середня кількість згадувань

Для з'ясування рівня сформованості професійної ідентичності студентів-психологів було проведено діагностику за методикою Шнейдер Л.Б. «Вивчення професійної ідентичності». Розподіл досліджуваних за статусами професійної ідентичності наведено на рисунку 2.5.

Таблиця 2.4

Відсотковий розподіл досліджуваних за статусами професійної ідентичності (n=45)

Статус професійної ідентичності	% досліджуваних
Передчасна ідентичність	13
Дифузна ідентичність	31
Мораторій	36
Досягнута ідентичність	18
Псевдоідентичність	2

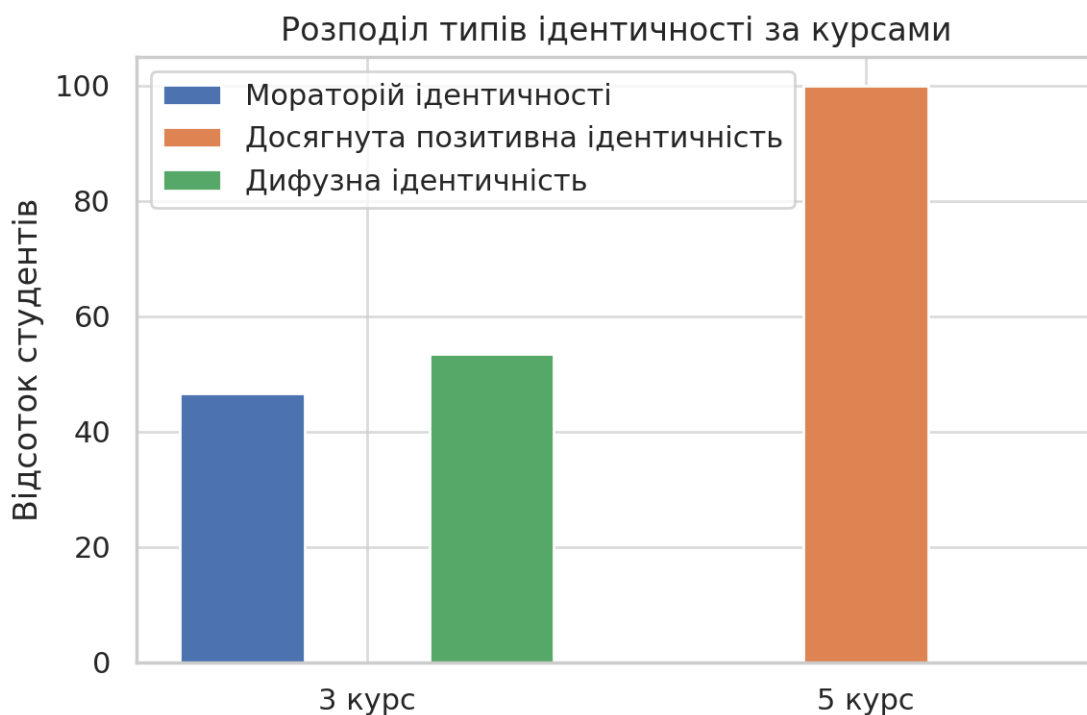


Рис. 2.5. Розподіл типів ідентичності за курсами

Отримані результати свідчать, що найбільша частка студентів перебуває у стадії мораторію (36%) та дифузної ідентичності (31%).

Дифузна ідентичність означає невпевненість у виборі професії, розгубленість, відсутність чітких професійних орієнтирів.

Мораторій відображає активний пошук і сумніви щодо правильності професійного вибору, що часто супроводжується переглядом цілей і планів.

Водночас, 13% респондентів мають передчасну ідентичність, що може вказувати на випадковість вибору спеціальності або вплив зовнішніх факторів (батьків, роботодавців тощо).

Лише 18% студентів досягли зрілої професійної ідентичності, демонструючи свідомий вибір і готовність працювати психологами. 2% опитаних мають псевдопозитивну ідентичність, що виражається в надмірних ілюзіях щодо професії.

Порівняння бакалаврів та магістрів

Для детальнішого аналізу було проведено порівняння двох груп:

студентів-бакалаврів та магістрів, які пройшли курс програми розвитку професійної ідентичності.

Таблиця 2.5

Середньогруповий коефіцієнт професійної ідентичності

Показник	Студенти-бакалаври	Студенти-магістри
Коефіцієнт професійної ідентичності	2,1	2,4
Відхилення від середнього	-0,05	0,04
Квадратне відхилення	1367,88	2786,11

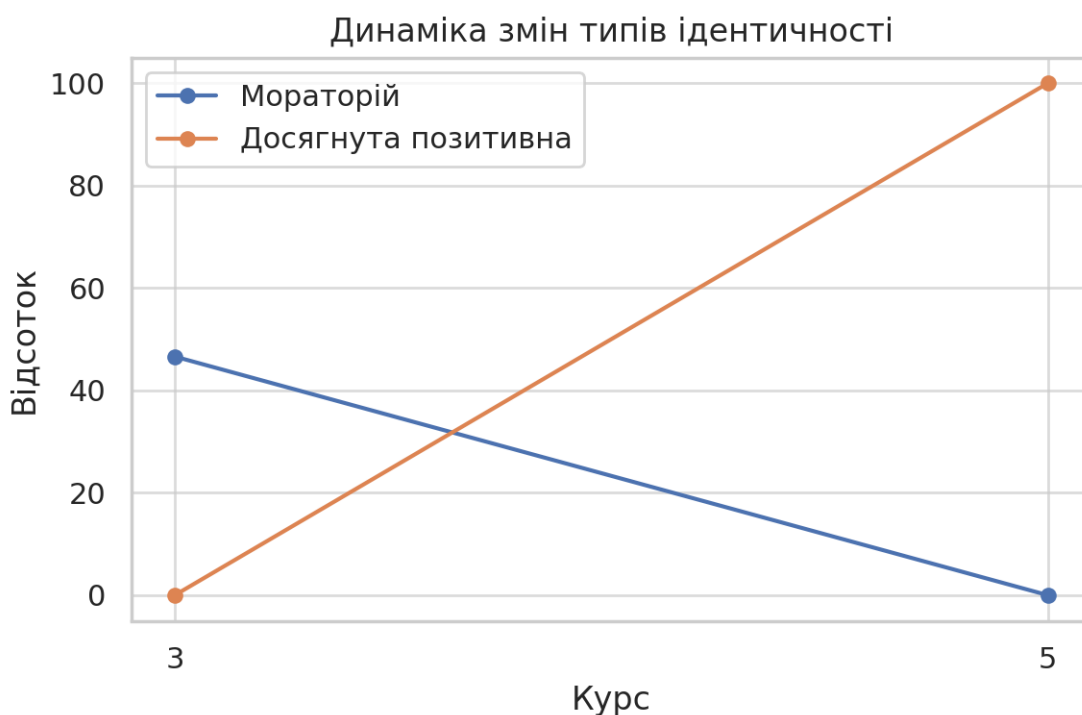


Рис.2.6. Динаміка змін типів ідентичності

Хоча статистично достовірних відмінностей між групами не виявлено (U Мана-Уїтні, $p > 0,05$), обидві середні величини потрапляють у діапазон мораторію професійної ідентичності. Це свідчить, що більшість студентів перебуває на етапі активного пошуку власного професійного образу.

Таблиця 2.6

Розподіл статусів професійної ідентичності у студентів-бакалаврів та магістрів (%)

Статус	Бакалаври (%)	Магістри (%)
Передчасна ідентичність	14	12
Дифузна ідентичність	36	24
Мораторій	28	47
Досягнута ідентичність	18	17
Псевдоідентичність	4	0

Аналіз результатів:

Магістри частіше перебувають у мораторії (47% проти 28% у бакалаврів), що свідчить про глибше переосмислення професійного вибору на етапі завершення навчання.

Дифузна ідентичність більш притаманна бакалаврам (36% проти 24%), що може бути пов'язано з меншою професійною визначеністю на початкових етапах кар'єрного шляху.

Частка студентів із зрілою ідентичністю майже однакова в обох групах (~17–18%).

Передчасна ідентичність зустрічається рідше, але все ще присутня в обох групах.

Псевдоідентичність зафіксована лише у бакалаврів (4%).

Структура ідентичності (3 курс)

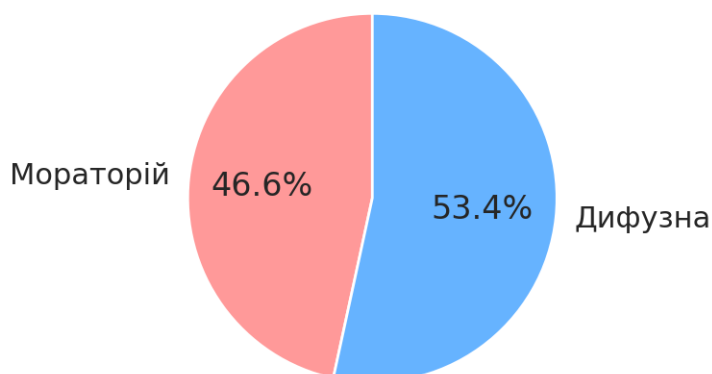


Рис. 2.7. Структура ідентичності (3 курс)

Узагальнюючи результати порівняння студентів-бакалаврів і магістрів за різними методиками (анкета Бубряк Т. Ю., методика «Хто я?», опитувальник Шнейдер Л.Б.), можна зробити висновок, що учасники магістерського рівня демонструють загалом вищу сформованість професійної ідентичності, що найбільш виразно проявляється у діяльнісному, перспективному та рефлексивному компонентах. Студенти-бакалаври частіше характеризуються дифузною або частково невизначеною професійною позицією, що природно відповідає їхньому ранньому етапу входження у професію.

У магістрів натомість домінує мораторійний статус, який свідчить не про сумніви, а про активне, цілеспрямоване переосмислення професійного вибору на межі завершення навчання. Співвідношення статусів за методикою Шнейдер Л.Б. та якісний аналіз самовизначення за тестом «Хто я?» підтверджують, що саме на магістерському рівні посилюється орієнтація на професійну діяльність, майбутні кар'єрні цілі та власні особистісно-професійні прагнення. Таким чином, динаміка показників свідчить про поступове й закономірне усвідомлення себе в ролі майбутнього психолога, що

супроводжується зростанням зрілості професійної ідентичності у процесі навчання.

Висновки до розділу 2

Як показали результати емпіричного дослідження, рівень сформованості професійної ідентичності студентів-психологів є неоднорідним і відображає різні стадії професійного становлення залежно від курсу навчання та домінування окремих компонентів професійного «Я». Комплексне застосування методики Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів», методики «Хто я?» (Кун М., Мак-Партланд Т. у модифікації Румянцевой Т.) та методики Шнейдер Л.Б. дозволило отримати багатовимірне уявлення про те, які характеристики професійного самовизначення властиві бакалаврам і магістрам, і які тенденції розвитку простежуються в динаміці їхнього професійного становлення.

За результатами анкети Бубряк Т., що оцінює соціальний, рефлексивний, діяльнісний та перспективний рівні професійної самоідентичності, магістри продемонстрували значно вищі показники за всіма параметрами. Зокрема, у бакалаврів середній інтегральний рівень самоідентичності становив 52,5 %, тоді як у магістрів - 80 %. Найбільші розриви зафіксовано на діяльнісному та перспективному рівнях, що свідчить про якісне зростання здатності студентів старших курсів пов'язувати себе з майбутньою професійною роллю, усвідомлювати її цінність та інтеріоризувати професійні мотиви.

Результати методики «Хто я?» підтвердили виявлену динаміку. Бакалаври частіше надають у самоописах соціальні ролі, загальні типи міжособистісних стосунків та характерологічні риси. Це вказує на те, що їхня ідентичність ще значною мірою спирається на базові соціально-психологічні параметри, а уявлення про професійне «Я» не посідає провідного місця в структурі самоусвідомлення. Натомість магістри значно частіше згадують професійну зайнятість, професійні наміри й особистісні прагнення. Вони демонструють глибше розуміння власної соціально-професійної ролі та

здатність пов'язувати себе з професійним полем. Тобто на етапі магістратури професійний компонент стає інтегральною частиною загальної ідентичності та значною мірою визначає самоопис.

Дані методики Шнейдер Л.Б. засвідчили, що більшість студентів загальної вибірки перебувають у статусах мораторію (36 %) та дифузної ідентичності (31 %). Ці два статуси відповідають етапу активного пошуку, коли майбутній фахівець зіштовхується із суперечливими очікуваннями та потребує подальшої інтеграції цінностей і професійних смислів. Дифузна ідентичність (властива 31 % респондентів) вказує на невизначеність професійних намірів, брак внутрішньої структурованості образу «Я - професіонал», а також на недостатню включеність у навчальний і професійний простір. Мораторій, навпаки, є показником активного внутрішнього пошуку, інтенсивної рефлексії, сумнівів, переоцінки попередніх орієнтирів і поступового вироблення власної моделі професійного майбутнього. Такий статус вважається нормальним і навіть необхідним на шляху до досягнутої професійної ідентичності.

Порівняльний аналіз двох груп - бакалаврів і магістрів - ще раз підкреслив наявність важливих якісних відмінностей. Бакалаврам значною мірою притаманні статуси дифузної (36 %) та передчасної ідентичності (14 %), що може свідчити про випадковість або ситуативність вибору професії, недостатню обізнаність із реальним змістом професійної діяльності, орієнтацію на зовнішні очікування або формальні мотиви. Такі студенти ще не сформували цілісного уявлення про професію психолога та не завжди готові до усвідомленого професійного саморозвитку.

Для магістрів характерною є інша тенденція: найбільша частка припадає на мораторій (47%), а показники дифузної та передчасної ідентичності зменшуються. Це свідчить, що студенти старших курсів набагато частіше перебувають у фазі активного професійного пошуку, переосмислення досвіду навчання та формування зрілих професійних мотивів. Невелике збільшення частки досягнутої ідентичності на етапі магістратури (17%) порівняно з

бакалаврами (18 %) демонструє, що хоча магістри й просунулися у професійному самовизначенні, проте значна частина з них все ще перебуває у кризовій фазі пошуку, що цілком природно для етапу переходу до профільної діяльності. Водночас результати не виявили статистично значущих відмінностей між середньогруповими коефіцієнтами професійної ідентичності (за критерієм Манна–Уїтні, $p > 0,05$), однак сам характер розподілу статусів та якісні дані інших методик свідчать про різну логіку становлення професійного «Я» у бакалаврів і магістрів. Бакалаври частіше демонструють невизначеність та зовнішню зумовленість вибору, тоді як магістри - активне занурення в професійний зміст і внутрішню роботу над формуванням власних професійних орієнтацій.

Отже, результати, отримані за всіма методиками, дозволяють дійти узагальненого висновку, що професійна ідентичність студентів-психологів формується поступово, характеризується нерівномірністю та проходить низку важливих етапів, які відображаються у змінах структурних компонентів професійного «Я». На рівні бакалаврату професійне самовизначення перебуває переважно в початковій фазі, позначеній недостатньою визначеністю та опорою на загальні соціальні уявлення. На рівні магістратури професійна ідентичність стає структурованішою: студенти активно осмислюють професійні вимоги, інтегрують знання й особистісні цінності, формують бачення майбутньої діяльності й починають виробляти індивідуальний професійний стиль.

Таким чином, емпіричні результати засвідчують, що професійна ідентичність студентів-психологів перебуває у процесі активного розвитку, а перехід від бакалаврату до магістратури супроводжується зміною фокусу з базових соціальних та особистісних характеристик на професійні цінності, рефлексію, діяльнісні орієнтири та усвідомлення власної професійної перспективи.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

3.1. Обґрунтування підходів до підтримки формування професійної ідентичності

Формування професійної ідентичності є важливим етапом професійного становлення особистості, що визначає її готовність до виконання ролей, притаманних обраній професії. Для майбутніх психологів це особливо актуально, оскільки їх професійна діяльність вимагає глибокої рефлексії, емоційної зрілості та особистісної інтеграції професійних цінностей.

Аналіз наукових джерел дозволяє виокремити кілька ключових підходів до підтримки формування професійної ідентичності у студентів-психологів:

Особистісно-орієнтований підхід ґрунтується на визнанні індивідуальних особливостей суб'єкта професійного розвитку. Його реалізація передбачає створення умов для самопізнання, розвитку рефлексивного мислення, формування внутрішньої мотивації до професійного зростання. У цьому контексті особливого значення набуває діалогічна взаємодія викладача й студента, що сприяє усвідомленню власної професійної ролі [57].

Компетентнісний підхід орієнтований на формування системи ключових професійних і загальнолюдських компетентностей, необхідних для ефективного функціонування в професії. У рамках цього підходу професійна ідентичність розглядається як результат засвоєння професійних знань, умінь і навичок, що інтегруються у цілісну систему «Я – професіонал».

Аксіологічний підхід акцентує увагу на формуванні ціннісних орієнтацій, які лежать в основі професійного вибору та усвідомлення значущості психологічної діяльності. Він передбачає створення ситуацій, у яких студент має змогу переосмислити особисту й суспільну цінність своєї професійної діяльності, що сприяє глибшій ідентифікації з професією.

Професіографічний підхід пов'язаний із наданням студентам цілісного

уявлення про особливості професійної діяльності психолога, її структуру, функції, вимоги та перспективи. Завдяки цьому майбутні фахівці краще усвідомлюють специфіку професії та визначають свою професійну позицію [73].

Реалізація зазначених підходів у процесі фахової підготовки майбутніх психологів сприяє розвитку рефлексивної компетентності, усвідомленню цінності обраної професії, формуванню внутрішньої мотивації до подальшого професійного зростання. Підтримка професійної ідентичності студентів має здійснюватися на основі цілісного педагогічного супроводу, що поєднує освітні, виховні та соціально-психологічні компоненти.

Таким чином, ефективне формування професійної ідентичності майбутніх психологів потребує інтеграції різних методологічних підходів, зорієнтованих на розвиток особистісної зрілості, професійної рефлексії та аксіологічної самосвідомості.

Професійна ідентичність формується в процесі особистісного та професійного становлення індивіда. На думку Шнейдер Л.Б., джерелами її розвитку виступають низка взаємопов'язаних чинників, серед яких можна виокремити:

- освітньо-професійний компонент, що об'єктивно задає рамки професійного розвитку;
- суб'єктивні очікування та уподобання, ідеальні уявлення про професію;
- визнання з боку значущих інших як фахівця;
- професійна самопрезентація;
- засвоєння професійних норм, цінностей та атрибутів (професійний лексикон, символіка, стереотипи тощо);
- позитивний емоційний фон, на якому була отримана перша інформація про професію;
- усвідомлення себе суб'єктом професійної діяльності;
- емоційно-позитивне прийняття належності до професійної спільноти;
- успішна інтеріоризація норм та правил професійної поведінки;

- усвідомлення міри професійної відповідальності;
- рівень особистісного розвитку;
- мотиваційна готовність до самореалізації у професійній сфері.

Також Шнейдер Л.Б. окреслює поетапний процес становлення професійної ідентичності, що включає чотири основні стадії:

Усвідомлення короткострокових і довгострокових професійних цілей, коли ще відсутній реальний досвід діяльності та професійної комунікації, а ідентичність залишається невираженою [34].

Засвоєння знань, набуття досвіду, усвідомлення власних можливостей, що характеризує вже сформовану, але ще пасивну ідентичність.

Практична реалізація професійних цілей, становлення індивідуального стилю діяльності та професійних зв'язків, що свідчить про активну ідентичність. Вільне виконання професійних функцій, зростання рівня домагань, професійне вдосконалення, усвідомлення значущості своєї діяльності та прагнення до передачі досвіду іншим – усе це є ознаками стійкої професійної ідентичності.

Мультикомпонентний підхід до аналізу професійної ідентичності забезпечує можливість обґрунтованого вибору методів її формування та корекції, що дозволяє враховувати як індивідуальні ресурси особистості, так і соціальні вимоги до фахівця.

На завершення варто відзначити, що серед актуальних дослідницьких напрямів сьогодні вирізняються проблеми професійної переідентифікації та професійного маргіналізму. У сучасних умовах, коли динаміка ринку праці часто зумовлює втрату актуальності певних спеціальностей, спостерігається масова переорієнтація представників низькооплачуваних професій. Наслідками таких процесів може бути як успішне формування нової професійної ідентичності, так і її часткова або повна втрата – через професійну маргіналізацію або перехід до ролі «масового професійного суб'єкта», що означає знеособлення професійної належності та ерозію професійної самосвідомості [55].

3.2. Розробка програми розвитку професійної ідентичності студентів-психологів

Професійне становлення майбутнього психолога в освітньо-професійному просторі розпочинається з формування уявлення про предмет професійної діяльності. Це уявлення включає елементи опису професійної реальності, емоційно-ціннісне ставлення до неї та обумовлює оволодіння змістом і цінностями обраної професії. Освітньо-професійний простір, який є сукупністю соціальних, організаційних і психологічних чинників, виступає однією з ключових умов розвитку змістових компонентів професійного становлення: когнітивного, мотиваційно-ціннісного, емоційно-вольового та діяльнісно-практичного. Основна особливість цього простору полягає в тому, що він створює умови для розв'язання професійних завдань через осмислення їх значущості, примірювання професійної ролі та формування професійної позиції майбутнього фахівця [39].

Крім зовнішніх впливів, професійна ідентичність формується під дією внутрішніх факторів. До них належать сформовані цінності, усвідомлення мети навчання, мотивація до поглибленого вивчення обраної спеціальності або пошуку альтернатив. Значний вплив мають стосунки з викладачами та іншими учасниками освітнього процесу, які виступають першими професійними рольовими моделями для студентів.

Серед інших внутрішніх факторів виділяються:

- структура мотивів вибору спеціальності;
- світогляд і прагнення до його розширення;
- особисті здібності, схильності та цінності;
- рівень сформованості індивідуальних цілей навчання;
- задоволеність вибором спеціальності;
- усвідомлення важливості самоосвіти та підготовки до професійної діяльності [1].

На думку Березіної Т.С., на процес формування професійної ідентичності впливають три ключові групи чинників:

1. Суб'єктивні (внутрішні): пов'язані з ціннісно-смісловою сферою, самосвідомістю, самоактуалізацією, рефлексією, компетентністю, творчістю та задоволенням.

2. Об'єктивні (зовнішні): зумовлені вимогами професійної діяльності, яка реалізується в особистісно-орієнтованій парадигмі.

3. Об'єктивно-суб'єктивні: стосуються організації освітньої та професійної діяльності.

На думку Гуліної Н.Р. та Дмитрієвої Н.В., символічна свідомість також відіграє важливу роль у формуванні професійної ідентичності. Високий рівень її розвитку забезпечує досягнення статусу професійної ідентичності.

Формування професійної ідентичності на етапі навчання в університеті є складним процесом, який залежить від взаємодії кількох чинників. Вони впливають на усвідомлення студентами своєї професійної ролі, приналежності до майбутньої професійної спільноти, а також на їхню самоідентифікацію. Основні чинники можна поділити на суб'єктивні, об'єктивні та об'єктивно-суб'єктивні.

1. Суб'єктивні чинники

- Ціннісно-сміслова сфера особистості
- Формування цінностей, пов'язаних із професією, та усвідомлення її значущості.
- Самоактуалізація через навчання і практику.
- Рефлексія та самосвідомість
- Здатність до аналізу власних знань, умінь, інтересів та можливостей у контексті обраної професії.
- Мотивація до навчання
- Висока мотивація сприяє активному залученню до освітнього процесу.
- Розвиток професійних компетентностей
- Поглиблення знань, розвиток умінь і навичок, потрібних для майбутньої діяльності.
- Творчий потенціал та задоволення від навчання

- Використання креативних підходів до виконання завдань і розуміння сенсу своєї діяльності.

2. Об'єктивні чинники

- Освітнє середовище університету
- Якість викладання, методики навчання, доступність навчальних матеріалів.

- Вимоги професії

- Знання стандартів, етичних норм і специфіки професійної діяльності.

- Практична підготовка

- Можливість стажувань, проходження практик, участь у професійних проєктах.

- Викладацький склад

- Роль викладачів і наставників у формуванні професійних цінностей.

- Матеріально-технічна база

- Доступ до сучасного обладнання, програмного забезпечення та лабораторій.

3. Об'єктивно-суб'єктивні чинники

- Організація навчального процесу

- Структура навчальних програм, інтеграція теорії та практики.

- Колектив і міжособистісна взаємодія

- Взаємодія з одногрупниками, викладачами та професійними спільнотами.

- Позаурочна діяльність

- Участь у наукових конференціях, гуртках, волонтерських ініціативах, що сприяє професійному зростанню.

- Психологічна підтримка

- Роль кураторів, психологів та викладачів у подоланні труднощів, пов'язаних із професійним самовизначенням.

- Культурні та соціальні впливи

- Вплив професійних традицій, медіа, думок родини, друзів, суспільства.

За Жигінасом Н., розвиток професійної ідентичності може відбуватися за такими напрямками: формування потреб і інтересів; визначення образу себе; глибше усвідомлення своїх можливостей і потреб [4]. Борисюк А. деталізує ці напрями через ставлення до себе як професіонала, до професійної діяльності та до професійної спільноти [1].

У контексті дослідження обраної теми, етап професійного навчання (17–18 до 22–23 років) є особливо важливим. У цей період людина засвоює систему знань, практичні навички, формує уявлення про професійне середовище, професійну спільноту, уточнює мотиви і цілі майбутньої діяльності, а також розвиває професійне мислення, пам'ять і психомоторні навички [7].

Розвиток професійної ідентичності в університеті включає в себе:

1. Первинне знайомство з професією (вступ до професії).
2. Формування уявлень про професійну спільноту та професію в цілому.
3. Поглиблення знань і практики
4. Освоєння основних теоретичних і практичних аспектів майбутньої спеціальності.
5. Інтеріоризацію професійних цінностей
6. Усвідомлення своєї ролі як майбутнього спеціаліста та прийняття професійних цінностей.
7. Усвідомлення себе як професіонала
8. Формування образу «Я-професіонал» та готовність до виконання професійних функцій.
9. Формування професійної ідентичності є динамічним процесом, який вимагає активної участі як з боку студента, так і університетського середовища.

Гарбузова Г. визначає компоненти формування професійної ідентичності: переконаність у правильності вибору професії; позитивне ставлення до себе як суб'єкта професійної діяльності; усвідомлення професійного образу-Я; формування Я-концепції та образу професії [3]. Чарнецькі К. наголошує, що професійний розвиток охоплює зміни у поведінці, визначає місце людини в

професійній діяльності та включає об'єктивні процеси, які можна досліджувати і аналізувати [9].

Професійна ідентичність тісно пов'язана з процесом професіоналізації особистості, який розглядається як складний соціально-психологічний процес, що охоплює набуття професійних знань, засвоєння нормативних вимог до професійної діяльності, а також прийняття норм і стандартів поведінки в професійному середовищі. У цьому контексті нами було розроблено тренінгову програму, спрямовану на розвиток професійної ідентичності студентів-психологів. Зміст тренінгу побудовано з урахуванням критичних етапів професійного розвитку, які, згідно з підходом Зеєра Е.Ф., супроводжуються переосмисленням смислових структур професійної свідомості, зміною цілей, переглядом і корекцією соціально-професійної позиції.

Навчально-пізнавальна діяльність студентів у процесі професійної підготовки відзначається високою насиченістю проміжними цілями, що вимагає від особистості усвідомлення значущості здобутих знань і навичок, формування особистого смислу навчання. У цьому аспекті тренінг розглядається як ефективний засіб формування системи особистісних смислів студентів у контексті освітньої діяльності. Його структура передбачає використання контекстного навчання, яке спрямоване на створення ситуацій утруднення, що стимулюють активність, спонукають до пошуку нових значень професійної діяльності, сприяють узгодженню настанов і переконань, прийняттю рішень, формуванню навичок самоконтролю й саморегуляції професійного розвитку [42].

Програма тренінгу «Розвиток професійної ідентичності майбутнього психолога» базується на системному врахуванні психологічних чинників та умов, що забезпечують ефективне формування професійної ідентичності, зокрема:

Когнітивний компонент – усвідомлення студентами власних професійних інтересів, здібностей, розуміння специфіки професійної діяльності психолога,

вимог до неї, а також бачення перспектив професійного зростання;

Мотиваційно-ціннісний компонент – наявність мотивації до набуття професійних знань і вмінь, прагнення до успішної реалізації в професії, сприйняття обраної професії як особистісної та соціальної цінності, формування позитивного образу фахівця;

Емоційно-вольовий (поведінковий) компонент – позитивне ставлення до навчання та професійної діяльності, сформованість адекватної самооцінки, наполегливість, навчальна активність і самостійність;

Діяльнісно-практичний компонент – оволодіння професійними вміннями та навичками, орієнтація на творчий підхід до професійної діяльності.

Зазначена тренінгова програма створює передумови для цілісного становлення професійної ідентичності майбутніх психологів, інтегруючи особистісний розвиток із професійною підготовкою.

У межах дослідження було використано програму тренінгу розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів, розроблену Дружиніною І. та Шнейдер Л.Б.. Концептуальним підґрунтям тренінгу є уявлення про професійну ідентичність як складне інтегративне утворення, що забезпечує людині відчуття цілісності, визначеності й тотожності. Вона формується у процесі професійного навчання паралельно із розвитком процесів самовизначення, самоорганізації та персоналізації. Професійна ідентичність забезпечує усвідомлення унікальності власного «Я» у професійному контексті, визначає особистісно-професійні особливості та водночас підкріплює почуття належності до професійного й соціального середовища [45].

Головною метою тренінгу є створення сприятливих умов для усвідомлення майбутніми психологами власного професійного потенціалу та окреслення індивідуальної траєкторії професійного зростання. Відповідно до цього визначено ключові завдання: сприяти формуванню уявлення про власне професійне «Я», підтримувати процес прийняття себе у професійній ролі психолога, формувати навички подолання професійних труднощів,

оптимізувати механізми управління професійним розвитком та забезпечити умови для становлення фахової позиції сучасного спеціаліста в галузі психології [31].

Для досягнення цих завдань у тренінгу були застосовані такі методичні прийоми: рефлексія та вербалізація особистісних і професійних цінностей, аналіз ресурсних і вразливих сторін студентських і професійних ролей, розвиток комунікативних навичок, формування позитивної професійної «Я-концепції», розв'язання творчих завдань і вправ, спрямованих на гармонізацію емоційного стану. Проведення тренінгу ґрунтувалося на принципах групової взаємодії, активного включення учасників, використання інтерактивних методів (ігри, дискусії, груповий аналіз), а також на створенні психологічно комфортного освітнього простору [7].

Зміст програми охоплює основні детермінанти формування професійної ідентичності, зокрема:

- Розвиток мотивації до самопізнання через інтроспекцію та залучення до групових норм;
- Усвідомлення власних потреб і ресурсів через аналіз професійних цінностей;
- Формування уявлення про майбутнє шляхом окреслення векторів професійного розвитку;
- Постановку особистісно значущих цілей як засіб конструювання позитивного образу «Я»;
- Надання зворотного зв'язку, що сприяє самоусвідомленню та корекції професійної поведінки.

Програма тренінгу включала 3 заняття тривалістю 1,5–2 години. Заняття проходили у спеціально підготовленому просторі, що забезпечував вільну взаємодію між учасниками та доступ до необхідних матеріалів (столи, стільці, фліп-чарти, маркери тощо). Також передбачалися короткі 15-хвилинні перерви. Структура кожного заняття складалася з таких компонентів: вступна частина (ознайомлення з правилами, знайомство, формування очікувань), основна частина (визначення проблем, пошук рішень, формування навичок),

активізаційні вправи, підсумкове обговорення, оцінка результатів, завершення.

Після проходження тренінгу очікувалося, що учасники продемонструють зростання мотивації до формування свідомої професійної позиції психолога-практика, підвищать зацікавленість до фахової діяльності, розвинуть творче мислення та готовність до експериментування в межах професійної діяльності. Студенти з більш сформованою професійною ідентичністю характеризуються вищим рівнем оптимізму щодо майбутніх професійних досягнень, впевненістю у власних компетенціях, відкритістю до спілкування, наявністю реалістичних цілей, готовністю до відповідальності у складних ситуаціях, толерантністю до інших, а також прагненням до ініціативності й професійного вдосконалення [60, с. 9–10].

У дослідженні брали участь 16 студентів, які мали низький рівень сформованості професійної ідентичності. Із них – 14 осіб жіночої та 2 особи чоловічої статі. У подальшій частині роботи подано опис окремих занять тренінгу, що дає змогу відтворити його змістову структуру.

Заняття 1. Формування умов для ефективної групової взаємодії та актуалізація професійної ідентичності.

Мета заняття:

Сприяти створенню сприятливого психологічного клімату в тренінговій групі, ознайомити учасників із принципами проведення занять, виробити спільні правила взаємодії, ввести поняття «професійна ідентичність», актуалізувати особистісно-професійний досвід учасників, сприяти рефлексії та вербалізації життєвих і професійних цінностей.

1. Вправа «Візитівка» (етап знайомства)

Мета: Сприяння міжособистісному знайомству та розкриттю індивідуальних особливостей учасників.

Час виконання: 5 хвилин

Матеріали: аркуші, олівці, фломастери.

Процедура:

Кожному учаснику пропонується створити «візитівку» – графічне зображення, на якому зазначається ім'я та слово, що починається з першої літери імені та символізує певну рису особистості. Завдання спрямоване на встановлення емоційного контакту в групі [57].

2. Обговорення правил взаємодії в групі

У рамках цього етапу учасники ознайомлюються з основними принципами групової роботи. Формується узгоджене бачення норм поведінки, що сприятимуть довірливій, відкритій і безпечній комунікації.

Універсальні правила:

Довіра та відкритість у спілкуванні.

Фокус на «тут і тепер».

Власна відповідальність за висловлювання (персоніфікація).

Щирість, конфіденційність, повага до думок інших.

Заборона оцінювання особистості.

Активність, залученість, варіативність комунікації.

Підкреслення сильних сторін кожного учасника.

Дотримання цих правил формує основу для ефективного функціонування групової динаміки [47].

3. Інформаційний блок: поняття «професійна ідентичність»

Професійна ідентичність – це багатовимірне, інтегративне утворення, що:

- забезпечує цілісність, визначеність і сталість у професійній самореалізації;
- відображає рівень самовизначення, самоорганізації та інтеграції у професійне середовище;
- виступає провідним чинником адаптації до професійної ролі;
- поєднує когнітивні, мотиваційно-ціннісні, емоційні та поведінкові характеристики особистості;
- засвідчує належність до певної професійної спільноти та тотожність із професійним образом «Я»;

є проявом автентичного включення в процес професійного становлення.

4. Вправа «Мій професійний герб і кредо»

Мета: Актуалізувати особистісні уявлення про професію та визначити індивідуальні професійні орієнтири.

Час виконання: 30 хвилин

Матеріали: бланки із зображенням щита, фломастери, ручки.

Процедура:

Кожен учасник заповнює чотири сектори герба символами або словами, що відповідають таким категоріям:

«Я як психолог» – образ себе в професійній ролі.

«Мої колеги» – уявлення про професійне середовище.

«Я очима колег» – очікування та сприйняття себе іншими.

«Моя професійна мрія» – бачення цілей професійного розвитку.

У нижній частині герба учасники записують професійне кредо – вислів або девіз, який репрезентує їхнє ставлення до професії. Це може бути власна фраза або відомий вислів [37].

5. Вправа «Життєвий і професійний кодекс психолога»

Мета: Формування особистого етичного орієнтира в професії через осмислення життєвих і професійних цінностей.

Час виконання: 30 хвилин

Матеріали: картки з літерами українського алфавіту.

Процедура:

Кожен учасник отримує картку з літерою.

Завдання – сформулювати правило чи принцип, що починається на цю літеру (наприклад, літера «Д» – «Дотримуватись етичних стандартів»).

Учасники презентують свої правила в алфавітному порядку.

На основі обговорення створюється колективний життєвий та професійний кодекс практичного психолога, який може використовуватись як етичний дороговказ у професійній діяльності.

6. Вправа «12 точок саморегуляції»

Мета: Зняття фізичного й емоційного напруження після активної роботи.

Час виконання: 10 хвилин

Процедура:

Повільні кругові рухи очима (двічі в обидва боки).

Переключення погляду з дальнього об'єкта на ближній.

Напруження та розслаблення м'язів обличчя.

Серія глибоких позіхань.

Розслаблення шиї та обережні рухи головою.

Піднімання та опускання плечей.

Розслаблення зап'ясть, обертальні рухи кистями.

Стискання і розтискання кулаків.

Глибоке дихання з рухами корпусом.

Поетапне напруження і розслаблення м'язів сідниць та литок.

Обертання стопами, згинання пальців ніг.

Ця вправа сприяє відновленню психофізіологічного балансу та створює передумови для усвідомленого завершення заняття.

Підсумок заняття:

Заняття закладає основу для подальшої ефективної роботи групи, формує атмосферу довіри та партнерства, активізує самопізнання учасників у контексті професійної ідентичності.

Якщо бажаєш, можу оформити текст у вигляді розділу методичного посібника з нумерацією та стилістикою до друку.

Заняття 2. Розвиток професійного «Я» та усвідомлення ролей у становленні психолога

Мета: Закріпити активний стиль міжособистісної взаємодії, стимулювати самоаналіз, удосконалити комунікативні навички та сприяти усвідомленню себе як суб'єкта професійного і особистісного спілкування.

Вправа 1. «Долоні»

Ціль: Визначити емоційний стан учасників та рівень їхньої готовності до роботи.

Тривалість: 5 хвилин Матеріали: Не потрібні

Хід роботи:

Учасники сідають за столи, поклавши руки перед собою долонями вниз.

Тренер пропонує кожному обрати одну з трьох позицій рук:

Долоні догори: позитивний настрій, висока готовність до активної участі.

Долоні донизу: знижений емоційний стан, небажання включатися в роботу.

Одна долоня догори, інша – донизу: емоційна нестабільність, середній рівень готовності.

За бажанням учасники можуть коротко поділитися своїми емоціями.

Вправа допомагає тренеру адаптувати заняття відповідно до емоційної атмосфери в групі.

Вправа 2. «Людина на своєму місці»

Ціль: Оцінка переваг та труднощів, пов'язаних зі студентською та професійною ролями.

Тривалість: 30 хвилин Матеріали: Аркуші формату А4, маркери, олівці

Порядок виконання:

Група ділиться на дві команди: «Студенти» та «Професіонали».

Кожна команда створює ілюстрацію:

студенти – «Найкращий час студентського життя»;

професіонали – «Період професійної зрілості».

На звороті аркуша команди записують 6 позитивних сторін відповідної ролі, підкреслюючи найважливішу [59].

Після цього аркушами обмінюються – інша команда дописує 6 негативних моментів, також виокремлюючи ключовий.

Проводиться презентація робіт і дискусія:

Коли зникають переваги студентського життя?

Які професійні якості вже є у вас?

Які з ваших особистісних рис допоможуть реалізуватися в професії?

Тренер підсумовує, акцентуючи на рисах, що були найчастіше згадані, та

на вікових періодах, які учасники вважають критичними.

Вправа 3. «Трактування»

Ціль: Розвиток здатності до емпатії та гнучкого мислення, вміння розглядати ситуацію з різних позицій.

Тривалість: 15 хвилин Матеріали: Картки з ролями

Хід вправи:

Учасники об'єднуються в групи по 4–5 осіб.

Тренер зачитує ситуацію без фіналу: «Підліток приносить до класу папугу, щоб справити враження на однолітків. Під час уроку птах виривається з рук і...»

Групи отримують ролі й описують ситуацію з точки зору:

- дійових осіб (учня, папуги, вчителя, однокласників, тощо),
- зовнішнього спостерігача (директора, перехожого), журналіста, представника природоохоронної організації (наприклад, Грінпіс).

Обговорення:

Які трактування були найбільш несподіваними?

Коли в реальному житті корисно змінити кут зору?

Що більше вплинуло на поведінку – ситуація чи особисті якості?

Вправа 4. «Дерево мого “Я”»

Ціль: Поглиблення самосвідомості в контексті професійного становлення.

Тривалість: 15–20 хвилин

Хід роботи:

Учасники зображають своє «Я» як дерево:

коріння – життєві та професійні підвалини;

стовбур і гілки – сильні сторони;

дупла або омела – труднощі, що гальмують розвиток;

плоди – досягнення;

зовнішні елементи – фактори впливу.

В подальшому формуються дві групи:

одна створює образ «Я – професіонал»;
інша – «Перешкоди моєму професійному Я» [48].

Вправа 5. «Порахуємо»

Ціль: Підтримка уваги, підвищення концентрації.

Тривалість: 15 хвилин

Правила гри:

Учасники рахують по черзі.

Замість чисел з 4 – плескають у долоні.

Помилка – вибування з гри.

Додаються нові умови:

замість чисел з 9 – хапають себе за ніс.

Після гри: Обговорення емоцій і труднощів, значення подібних вправ для збереження фокусування.

Вправа 6. «16 асоціацій»

Ціль: Аналіз уявлень про роботу та виявлення внутрішніх бар'єрів до задоволення від неї.

Тривалість: 60 хвилин Матеріали: Аркуші, маркери

Процес:

У першій колонці – 16 асоціацій на тему «моя робота».

У другій – поєднання пар із першої.

У третій – ще раз поєднання.

У четвертій – 2 асоціації.

П'ята колонка – підсумкова асоціація, що зображається малюнком.

Додатково – малюнок про перешкоди до задоволення від роботи.

Обговорення:

Порівняння малюнків.

Які риси сприяють або заважають розвитку?

Які перспективи та напрямки розвитку ви бачите для себе?

Вправа 7. «Професійне Я»

Ціль: Підвищення професійної самооцінки, розвиток позитивного образу

«Я-психолог».

Тривалість: 10–15 хвилин

Хід роботи:

Учасники малюють сонце, в центрі – своє ім'я або автопортрет у ролі психолога.

На променях – позитивні якості або досягнення.

Малюнок зберігається для подальшого самостереження і доповнення.

Вправа 8. «Долоні» (фінальна)

Ціль: Оцінка емоційного стану після заняття.

Тривалість: 5–10 хвилин

Формат:

Учасники піднімають долоні вгору, показуючи емоційний стан за допомогою пальців:

- великий палець – чудово;
- вказівний – непогано, але є нюанси;
- середній – розчарування;
- безіменний – нейтрально;
- мізинець – складно, але є бажання впоратися.

Відкрите обговорення: що сподобалось, що було складним, які емоції з'явилися чи змінилися.

Заняття 3. Рефлексія професійного шляху та смислів професійної ідентичності

Мета заняття: Поглиблення розуміння учасниками способів, мотивів та соціального контексту професійного становлення, а також рефлексія щодо власного «Я» в професійній сфері.

Вправа 1. «Побажання»

Мета: Формування емоційної згуртованості в групі та налаштування на плідну взаємодію.

Тривалість: 5 хвилин

Матеріали: М'яч або м'яка іграшка

Процедура:

Учасники стають у коло. Один з учасників передає м'яч іншому, супроводжуючи дію коротким побажанням (напр., «натхнення», «успіху»).

Ведучий стежить за тим, щоб кожен отримав побажання [75].

Вправа 2. «Інтерв'ю»

Мета: Ознайомлення з індивідуальними історіями професійного становлення учасників.

Тривалість: 15–20 хвилин

Матеріали: Не потребує додаткового обладнання

Процедура: Учасники працюють у парах. Один проводить інтерв'ю, з'ясовуючи професійну мотивацію, вплив значущих осіб, цілі. Через 1 хвилину відбувається зміна ролей. Після цього один з пари коротко презентує інтерв'юваного, стоячи за його спиною. Завершується вправа загальним обговоренням.

Вправа 3. «Мій сьогоднішній вибір»

Мета: Дослідження уявлень учасників про себе як майбутніх фахівців.

Тривалість: 15–20 хвилин

Матеріали: Аркуш формату А2 або фліпчарт, маркер

Процедура:

На аркуші позначається точка з підписом «Я». Від неї проводяться лінії за кількістю учасників. Кожен підходить і записує ім'я того, кого обрав би викладачем (за професійними, а не особистими критеріями). Після цього учасники аргументують свій вибір. Обговорюється значення професійної репутації та самооцінка.

Вправа 4. «Мотиваційна складова в професійній діяльності»

Мета: Усвідомлення динаміки змін у професійній мотивації.

Тривалість: 30 хвилин

Матеріали: Аркуші А4, фломастери

Процедура:

Аркуш ділиться на три частини. Учасники записують відповіді на запитання: «Для чого ви працюєте?» – з позицій: початку професійного шляху, сьогодення і перспективи через 5 років. Обговорення може відбуватися в малих групах або у загальному колі.

Вправа 5. «Оплески»

Мета: Фізична активізація та емоційна підтримка в групі

Тривалість: 5 хвилин

Матеріали: Не потребує

Процедура:

Учасники сидять по колу. Ведучий озвучує ознаки або вміння (напр., «хто вміє грати на інструменті»), ті, на кого це стосується, встають. Інші – аплодують. Формується атмосфера довіри й прийняття.

Вправа 6. Метод «Абетка»

Мета: Активізація мислення, смислотворення, рефлексії поняття «професійна ідентичність».

Тривалість: 30 хвилин

Матеріали: Ватман з алфавітом (без літер, які не можуть бути першими у слові), маркери

Процедура:

Кожен учасник вписує на ватман слово, що починається на певну літеру і розкриває суть поняття. Далі учасники обирають три ключові слова, які найбільше відображають поняття. Ведучий підсумовує вибір групи. Завершується вправа рефлексією: аналіз змін у розумінні терміна, вплив вправи на пізнання та професійне самосприйняття.

Вправа 7. «Валіза, кошик, м'ясорубка»

Мета: Підбиття підсумків заняття через символічне відображення індивідуальних відкриттів.

Тривалість: 5 хвилин

Матеріали: Три плакати із зображеннями валізи, кошика для сміття та м'ясорубки; стікери жовтого, синього та сірого кольору.

Процедура:

Учасники анонімно наклеюють стікери на відповідні плакати:

Жовтий стікер (валіза): Що цінного беру з собою?

Синій (кошик): Що не знадобилося?

Сірий (м'ясорубка): Що потребує доопрацювання?

Обговорення проводиться за бажанням, результати враховуються у подальшій роботі.

Після завершення тренінгового модуля було здійснено повторне діагностичне оцінювання, результати якого представлено у наступному розділі дослідження.

Таким чином, мета тренінгової програми – психолого-педагогічний супровід підвищення рівня професійної ідентичності студентів-психологів – була досягнута завдяки системному опрацюванню тематичних занять, зміст яких відповідав завданням професійного та особистісного розвитку учасників.

Заняття були спрямовані на актуалізацію та усвідомлення власного досвіду, рефлексію та вербалізацію життєвих і професійних цінностей, що сприяло формуванню цілісної професійної ідентичності майбутніх психологів [80].

У процесі тренінгової роботи учасники змогли:

- покращити комунікативні навички;
- розвинути рефлексивні здібності до самопізнання та самоаналізу;
- сформувати впевненість у собі та адекватну самооцінку;
- підвищити мотивацію до навчання та професійної діяльності;
- засвоїти навички емоційної саморегуляції.

Для реалізації тренінгу використовувалися різноманітні форми групової роботи, зокрема: індивідуальні й групові вправи, міні-лекції, інформаційні повідомлення, ігри, метод незавершених речень, мозковий штурм, презентації, рефлексивні техніки, релаксаційні практики, психотехнічні вправи тощо.

Отримані результати свідчать про ефективність тренінгової програми як

інструменту професійного становлення студентів-психологів у вищій школі.

3.3. Оцінка ефективності психопрофілактичних і розвивальних заходів та практичні рекомендації

Нами було розроблено програму розвитку, яка охоплює такі складові:

1. Інформаційно-смісловий блок – передбачає включення таких форм роботи, які будуть цікавими, доступними для розуміння та актуальними для студентів.

2. Діагностичний блок – застосування методик, що дають змогу швидко визначити уявлення студентів про характерні риси обраної професії та рівень їхньої професійної ідентичності.

3. Розвивальний блок – використання прийомів, спрямованих на поглиблення обраної теми.

Для реалізації програми були використані міні-лекції, розвивальні вправи, робота в групах, презентації, творчі завдання, інтелектуальні ігри, аналіз професійних ситуацій та інші методи. Застосування 53 основних методів роботи дало змогу ефективно поєднати зазначені форми, забезпечивши баланс між теоретичною та практичною частинами програми.

Результативність програми підвищується за умови створення комфортного робочого середовища, зокрема – достатнього простору для проведення активних вправ, що дозволяє учасникам працювати без взаємних відволікань. Також необхідно забезпечити наявність усіх потрібних матеріалів: паперу, олівців, мультимедійного обладнання, індивідуальних блокнотів для кожного учасника, бейджів або стікерів для імен, анкет, тестів і опитувальників, що застосовуються у межах програми [36].

На початку колективної роботи важливо сформувати стабільну групу та організувати процес із врахуванням перерв на каву, обідів і подальших зустрічей. Тренінг спрямований на розвиток умінь встановлювати живий, взаємовигідний діалог, практикувати активне слухання та взаємодію з партнером у розмові. Він допомагає навчитись уважно слухати, знаходити

спільні цілі та інтереси для всіх учасників, незалежно від їхнього соціального статусу.

Завдання програми орієнтовані не лише на удосконалення комунікативних навичок, але й на усвідомлення самого процесу спілкування, власної ролі у ньому та потреби в міжособистісних контактах. Оскільки людина є соціальною істотою, такий формат взаємодії є природним і необхідним. Усвідомлення цієї потреби сприятиме розвитку ціннісної взаємодії як у професійному середовищі, так і за його межами.

Кожен із описаних блоків складається з трьох занять. Перше заняття присвячене знайомству учасників, встановленню правил, формуванню доброзичливої атмосфери та вирішенню організаційних питань. Це ключовий етап для створення сприятливого середовища, тож його пропуск або заміна можуть негативно вплинути на хід програми. Останнє заняття має підсумковий характер: учасники визначають найважливіші аспекти, засвоєні під час курсу, порівнюють свій особистий розвиток і досвід. Такий підхід поглиблює самоусвідомлення та підвищує ефективність участі у програмі. Завершальний етап також дає можливість обмінятися досвідом між членами групи.

Більшість занять мають традиційну структуру: вступ, основна частина, завершення. На початку відбувається обговорення того, що сталося у житті учасників з часу минулої зустрічі, які виникли події, думки чи ідеї, а також аналіз результатів попереднього заняття. Це допомагає оцінити готовність групи до подальшої роботи та за потреби коригувати завдання.

Основна частина включає виконання обраних розвивальних вправ і ігор, як індивідуальних, так і групових. Значну роль відіграє командна робота у малих групах, у тому числі на платформі Zoom, що дозволяє максимально використовувати особистісні ресурси для набуття нових умінь. Можуть застосовуватись й інші методи, що сприяють розвитку професійної ідентичності студентів.

Завершальна частина кожного заняття передбачає рефлексію: учасники

діляться своїми думками, почуттями та враженнями, аналізують особисті зміни після роботи. Обмін висновками допомагає визначити напрями для подальшого вдосконалення. За потреби студентам надаються домашні завдання, спрямовані на закріплення знань і розвиток навичок, що сприятиме більш глибокому засвоєнню матеріалу та формуванню професійної ідентичності [48].

Формування та розвиток професійної ідентичності майбутніх психологів суттєво залежать від кількох чинників, серед яких – мотивація до професійного навчання, рівень складності навчального матеріалу, взаємодія з викладачами та безпосередній особистий контакт із психологами, що працюють у теоретичній та практичній площинах.

Отже, умови, у яких відбувається становлення та вдосконалення професійної ідентичності психолога, мають ключове значення, адже вони є одним із визначальних зовнішніх факторів впливу на особистість студента. За сприятливих умов у закладі вищої освіти можна досягти значного прогресу в цій сфері.

Викладачам і практичним психологам ВНЗ варто у межах навчально-виховного процесу створювати та підтримувати якісні міжособистісні взаємодії серед студентів, розвивати рівень їхньої професійної комунікації. Оскільки ця компетенція є важливою складовою професіоналізму, її розвиток сприяє кращому формуванню професійної ідентичності, розширенню знань і більш реалістичному узгодженню очікувань із вимогами реальної практики. Для реалізації цього завдання доцільно застосовувати методи, що стимулюють взаємодію між студентами, допомагають у розв'язанні поставлених завдань та включають проведення тематичних тренінгів, спрямованих на розвиток ідентичності у вибраній сфері діяльності [11].

Підвищити рівень професійної ідентичності можна шляхом впровадження різноманітних методик на лекційних і практичних заняттях, а також під час виконання й перевірки домашніх завдань упродовж семестру. Такий підхід здатний посилити мотивацію до навчання не лише в університеті,

а й поза ним, що сприятиме розширенню професійних знань і зростанню компетентності. Одним із ефективних рішень є запрошення до викладання практикуючих психологів, які зможуть поділитися реальним досвідом роботи. Це, своєю чергою, може підвищити зацікавленість студентів у навчанні, навіть попри необхідність опанування значних обсягів теоретичного матеріалу та підвищену активність з боку викладачів.

Щоб знизити негативний вплив складності обов'язкового навчального матеріалу, доцільно урізноманітнити навчальний процес інтерактивними методами. Серед таких форм роботи можуть бути перегляд відібраних науково-популярних або дослідницьких фільмів, що візуалізують ключові поняття, а також проведення занять за межами університету – наприклад, у реабілітаційних центрах, психологічних службах чи медичних установах. Подібний формат підвищує інтерес майбутніх психологів до навчання та зміцнює їхню внутрішню мотивацію. У процесі таких активностей студенти можуть визначити потенційні місця для проходження практики, які відповідатимуть їхнім очікуванням і сприятимуть професійному зростанню [13].

Щоб мінімізувати вплив негативних зовнішніх та внутрішніх чинників, варто організовувати інтерактивні дискусії зі студентами щодо покращення їхньої професійної підготовки. Такі обговорення, проведені в межах навчального процесу, стимулюють саморефлексію, сприяють глибшому розумінню своєї майбутньої професії та розширюють знання про сучасні виклики в роботі психолога. Можна розглядати приклади некоректної професійної діяльності, визначати причини таких ситуацій, а також організовувати зустрічі з українськими фахівцями, які поділяться власним досвідом.

Крім того, доцільно аналізувати професійні профілі відомих психологів у соціальних мережах, після чого обговорювати враження та отримані інсайти. Такий підхід допоможе студентам не лише краще зрозуміти реалії професії, а й підвищить їхню мотивацію до налагодження професійних контактів у своїй

галузі.

Враховуючи отримані результати та особливості розвитку професійної ідентичності студентів-психологів у процесі фахової підготовки, нами були сформульовані практичні рекомендації для викладачів та психологічних служб закладів вищої освіти, спрямовані на підтримку й оптимізацію цього процесу.

По-перше, важливо забезпечити стійку систему наставництва, у межах якої студенти матимуть можливість отримувати індивідуальні консультації від викладачів, кураторів академічних груп та практикуючих психологів. Така форма супроводу сприятиме усвідомленню професійних перспектив, переосмисленню власних цінностей і корекції уявлень про зміст майбутньої діяльності.

По-друге, викладачам варто інтегрувати у навчальний процес елементи рефлексивного аналізу, що допоможе студентам усвідомлювати власні професійні наміри, сильні й слабкі сторони, а також рівень сформованості професійних якостей. Рефлексивні щоденники, самооцінювальні карти, обговорення професійних кейсів та щотижневі підсумки сприяють глибшому розумінню студентами власного професійного зростання.

По-третє, доцільно впроваджувати систематичні професійно орієнтовані зустрічі з представниками психологічної практики – фахівцями реабілітаційних центрів, кризових служб, медичних і освітніх установ. Безпосередній контакт студентів із реальними викликами професії формує адекватні очікування й зменшує ризик професійних ілюзій, що часто стають перешкодою у становленні ідентичності.

По-четверте, психологічні служби ЗВО можуть посилити процес розвитку ідентичності через створення ресурсного середовища, де студенти зможуть отримати психологічну підтримку під час переживання навчальних криз, емоційного виснаження чи сумнівів у правильності обраного фаху. Регулярні консультації, групи підтримки, тренінги емоційної стійкості та профілактики професійного вигорання є ключовими елементами такого

середовища.

По-п'яте, важливим інструментом підтримки є моделювання ситуацій майбутньої професійної діяльності, що може реалізовуватися через тренінги, симуляційні заняття, рольові ігри, обговорення відеокейсів і супервізійні формати. Подібні методи не лише активізують професійне мислення, а й стимулюють студентів до пошуку рішень, що сприяє зміцненню їхньої професійної ідентичності.

Психологічним службам також варто проводити моніторинг динаміки професійної ідентичності студентів. Регулярні опитування, тестування та аналіз змін показників допоможуть своєчасно виявляти труднощі та пропонувати відповідні інтервенції. Це дозволить адаптувати навчально-виховний процес до потреб конкретних груп студентів.

Окремої уваги потребує формування ціннісного ставлення до професії, що досягається через тематичні дискусії, професійні дебати, обговорення етичних дилем та аналіз реальних випадків із практики. Такі заходи сприяють розвитку професійної зрілості та формуванню етичної відповідальності майбутніх психологів.

Таким чином, виконання цих рекомендацій сприятиме створенню умов, у яких професійна ідентичність студентів-психологів розвиватиметься більш цілісно, усвідомлено та динамічно, що відповідає сучасним вимогам психологічної освіти та практики.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дослідження було здійснено емпіричне вивчення особливостей професійного самовизначення студентів у процесі фахової підготовки, а також проаналізовано психологічні чинники, що визначають динаміку формування їх професійної мотивації та ставлення до майбутньої професійної діяльності. Отримані результати дозволяють зробити низку узагальнень, які мають як науково-теоретичне, так і практичне значення.

У ході емпіричного дослідження встановлено, що рівень сформованості

професійної мотивації студентів істотно варіює залежно від особливостей їх самооцінки, усвідомленості професійного вибору та характеру уявлень про майбутню професійну діяльність. Зокрема, студенти з адекватною або помірно високою самооцінкою демонструють більш виражену внутрішню мотивацію до навчання, вищий рівень професійної зацікавленості та готовність до подолання навчальних і професійних труднощів.

Разом із тим виявлено, що занижена самооцінка пов'язана з переважанням зовнішніх мотивів навчання, нестійкістю професійних намірів та орієнтацією на уникнення невдач. Такі студенти частіше фіксуються на негативних аспектах майбутньої професії, сумніваються у власній професійній придатності та демонструють фрагментарний образ професійного майбутнього. Це, своєю чергою, негативно впливає на їх навчальну активність і знижує рівень залученості до освітнього процесу.

Емпіричні дані підтвердили, що позитивне емоційне ставлення до обраної професії без глибокого когнітивного усвідомлення її змісту, вимог і шляхів професійного розвитку не забезпечує стабільної навчальної мотивації. Студенти, які декларують зацікавленість у професії, але не мають чіткого уявлення про її реальні функції та умови діяльності, виявляють коливання мотивації та схильність до професійної дезорієнтації.

У результаті аналізу мотиваційної сфери встановлено, що професійна мотивація виконує системоутворювальну функцію в структурі навчальної діяльності студентів. Саме вона визначає спрямованість навчальних зусиль, рівень саморегуляції та готовність до саморозвитку. При цьому адекватна самооцінка виступає психологічною основою формування стійкої внутрішньої мотивації та позитивного образу «Я як майбутнього фахівця».

Отримані результати також свідчать, що відсутність узгодженості між рівнем самооцінки, професійними очікуваннями та реальними навчальними досягненнями може виступати чинником внутрішньої напруженості, зниження впевненості у власних силах і формування пасивної позиції у професійному становленні. У таких випадках професійна мотивація набуває

ситуативного характеру й значною мірою залежить від зовнішніх стимулів.

Порівняльний аналіз показників професійної мотивації та самооцінки дозволив встановити, що студенти з більш сформованою рефлексивною позицією краще усвідомлюють власні сильні та слабкі сторони, реалістичніше оцінюють перспективи професійного розвитку та демонструють вищу готовність до відповідального прийняття професійних рішень. Це підтверджує важливу роль рефлексії як психологічного механізму професійного самовизначення.

Узагальнення результатів третього розділу дає підстави стверджувати, що ефективне формування професійної мотивації студентів не є спонтанним процесом і потребує системного психолого-педагогічного супроводу в межах освітнього середовища закладу вищої освіти. Такий супровід має бути спрямований на розвиток адекватної самооцінки, формування цілісного уявлення про професійну діяльність та стимулювання внутрішньої мотивації до навчання і саморозвитку.

Емпіричні результати підкреслюють доцільність упровадження у навчальний процес спеціально організованих форм роботи, орієнтованих на усвідомлення студентами власної професійної ідентичності, переосмислення професійних цінностей і конструювання індивідуальної траєкторії професійного зростання. Такий підхід сприяє підвищенню навчальної успішності, зниженню рівня професійної тривожності та зміцненню суб'єктної позиції студентів.

Отже, результати емпіричного дослідження, представлені в третьому розділі, підтверджують гіпотезу про тісний взаємозв'язок між самооцінкою, професійною мотивацією та ефективністю професійної підготовки студентів. Вони створюють наукове підґрунтя для подальших досліджень у напрямі оптимізації психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців і можуть бути використані у практиці роботи закладів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

1. Сутність та структура професійної ідентичності. Було встановлено, що професійна ідентичність студентів-психологів є багатовимірним феноменом, який включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Вона відображає усвідомлення особистістю своєї належності до професії та професійної спільноти, а також інтеграцію особистих цінностей з професійними нормами.

2. Етапи та чинники формування професійної ідентичності. Виявлено, що формування професійної ідентичності відбувається в кілька етапів: дифузна ідентичність на початковому етапі навчання, мораторій ідентичності у середніх курсах та позитивна ідентичність на завершальному етапі. Ключовими чинниками є освітнє середовище, соціальна підтримка, практичний досвід, особистісні характеристики та соціокультурний контекст.

3. Динаміка змін професійної ідентичності під час навчання. Було виявлено, що динаміка професійної ідентичності характеризується поступовим переходом від невизначеності до інтегрованої ідентичності. Студенти середніх курсів активно переосмислюють власні професійні орієнтири, а випускники демонструють чітке усвідомлення своєї ролі в професії та готовність до практичної діяльності.

4. Розробка та апробація тренінгової програми. В ході дослідження було підтверджено ефективність комплексного тренінгу з розвитку професійної ідентичності, який включав інтерактивні вправи, супервізію та психопрофілактичні заходи. Програма сприяла підвищенню рівня саморефлексії, усвідомленості професійного вибору та розвитку ключових професійних компетентностей.

Було підтверджено ефективність комплексного тренінгу з розвитку професійної ідентичності, який включав інтерактивні вправи, супервізію та психопрофілактичні заходи. Як показали результати емпіричного дослідження, рівень сформованості професійної ідентичності студентів-

психологів є неоднорідним і відображає різні стадії професійного становлення залежно від курсу навчання та домінування окремих компонентів професійного «Я».

Комплексне застосування методики Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів», методики «Хто я?» (Кун М., Мак-Партланд Т. у модифікації Румянцевої Т.) та методики Шнейдер Л.Б. дозволило отримати багатовимірне уявлення про характеристики професійного самовизначення бакалаврів і магістрів, а також простежити тенденції розвитку в динаміці їхнього професійного становлення.

За результатами анкети Бубряк Т. магістри продемонстрували значно вищі показники за соціальним, рефлексивним, діяльним та перспективним рівнями професійної самоідентичності (середній інтегральний рівень: бакалаври – 52,5 %, магістри – 80 %), з найбільшими розривами на діяльним та перспективним рівнях. Результати методики «Хто я?» підтвердили динаміку: бакалаври орієнтуються переважно на соціальні та характерологічні параметри, тоді як магістри акцентують професійну зайнятість, наміри та особистісні прагнення.

Методика Шнейдер Л.Б. показала, що більшість студентів перебувають у статусах мораторію (36 %) та дифузної ідентичності (31 %), що відповідає етапу активного пошуку. Порівняльний аналіз бакалаврів і магістрів підтвердив: бакалаври частіше демонструють дифузну та передчасну ідентичність (36 % і 14 % відповідно), тоді як магістри переважно перебувають у мораторії (47 %), що свідчить про активне переосмислення професійного шляху та формування зрілих професійних мотивів.

Отже, результати дослідження засвідчують, що професійна ідентичність студентів-психологів формується поступово, нерівномірно, проходить низку етапів і структурно змінюється від базових соціальних уявлень до інтегрованого професійного «Я». Комплексний тренінг сприяє підтримці цього процесу, підвищенню усвідомленості професійного вибору та розвитку ключових професійних компетентностей.

5. Практичні рекомендації для викладачів та психологічних служб ЗВО. Було визначено, що ефективна підтримка формування професійної ідентичності потребує системного підходу: інтеграції теоретичного навчання та практичних тренінгів, наставництва та супервізії, а також регулярного зворотного зв'язку. Особливу увагу слід приділяти розвитку емоційної стійкості, критичного мислення та професійної самосвідомості студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова Н. О. Психологічні детермінанти готовності до професійної діяльності психолога // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського : зб. наук. пр. / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. Миколаїв, 2011. Т. 2, вип. 6. С. 28.
2. Антонова З. Внутрішньоособистісний конфлікт як криза професійного становлення майбутніх психологів // Psychology Travelogs. 2022. № 1. С. 32–47. DOI: 10.31891/pt-2022-1-3.
3. Бих Д., Журавльова О. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів // Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (15 трав. 2018 р.) / за заг. ред. Л. В. Засєкіної, А. В. Кульчицької. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2018. С. 54–57.
4. Брецько І. І., Марушка В. В. Взаємозв'язок мотиваційного компонента особистості з творчим потенціалом // Освіта і наука. 2018. Вип. 24 (1). С. 86–91.
5. Бубряк Т. Ю. Деякі аспекти дослідження проблеми самоідентичності // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. Вип. 12. С. 120–130.
6. Бубряк Т. Ю. Динаміка розвитку професійної самоідентичності майбутніх психологів // Проблеми сучасної психології. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. Вип. 18. С. 61–71.
7. Бубряк Т. Ю. Образ професії як механізм формування самоідентичності // Проблеми загальної та педагогічної психології. Київ, 2011. Т. XIII, ч. 2. С. 32–39.
8. Васильєва О. Упровадження інноваційних технологій у системі фахової підготовки майбутніх психологів // Науковий вісник Ізмаїльського державного

гуманітарного університету. 2021. № 56. С. 62–72. URL: <http://visnyk.idgu.edu.ua/index.php/nv/article/view/488>.

9. Вінтюк Ю. В. Концепція формування професійної компетентності майбутніх психологів у ВНЗ // Молодий вчений. 2017. № 4 (44), ч. III. С. 351–355. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4_84.

10. Вінтюк Ю. В. Стан підготовки майбутніх психологів у ВНЗ України з позицій сучасних вимог // Молодий вчений. 2016. № 12.1 (40). С. 395–399. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/13998/1/12.1_40_2016.pdf.

11. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Луцьк, 2004. 437 с.

12. Вірна Ж. П. Професійна ідентифікація психолога // Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. 2006. С. 16–19.

13. Гавриловська К. П., Вигівська О. В. Психологічні механізми формування професійної ідентичності студентів-випускників спеціальності «Психологія» // Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 173–177.

14. Гнатенко П. І., Павленко В. М. Ідентичність: філософський та психологічний аналіз. Київ : АРТ-ПРЕС, 1999. 213 с.

15. Джура О. Д. Теоретико-методологічні проблеми дослідження процесу професійного самовизначення особистості // Вища освіта України. 2013. № 4. С. 5–12.

16. Дідик Н. М. Професійно значущі характеристики особистісної зрілості майбутніх психологів // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. Вип. 7. С. 190–206.

17. Довгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації // Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 67–71.

18. Дьяконов Г. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів // Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2012. Вип. 106. С. 39–48. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/53036327.pdf>.
19. Долинська Л. В., Темрук О. В. Професійно-педагогічна спрямованість особистості майбутнього вчителя як показник рівня сформованості його особистісної зрілості // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. 2005. № 7 (31). С. 207–212.
20. Єрко А. І., Тимощук А. В. Особистісно-професійне становлення фахівців в умовах вищого навчального закладу // Молодий вчений. 2017. № 12.1.
21. Кадикова Т. А. Особливості динаміки ціннісних орієнтацій студентів-психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2002. 17 с.
22. Карпенко В. А. Психологія вищої освіти : підручник. Київ : Либідь, 2010. 352 с.
23. Карпенко З. С. Аксіопсихологічні закономірності професійного становлення особистості в період навчання у ВНЗ // Детермінанти професіоналізації як умова розвитку освітнього простору суспільства : зб. тез міжкафедр. круглого столу. Львів : Ліга Прес, 2013. С. 69–71.
24. Кацова Л. І. Формування професійного інтересу у майбутніх учителів у процесі педагогічної практики : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2005. 22 с.
25. Кириленко О. А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професій типу «людина–людина» : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2007. 20 с.
26. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект // Теорія і практика сучасної психології. 2020. № 1, т. 2. С. 52–56.
27. Ковальчук В. В. Сутнісно-змістовна характеристика категорії «професійна компетентність» як показника рівня фахової підготовки студентів // Проблеми психолого-педагогічної освіти. 2007. № 18–19. С. 84–88.

28. Коқун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
29. Коқун О. М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості // Матеріали ІІ Всеукр. психол. конгресу. Київ, 2010. Т. 3. С. 167–171.
30. Коломінський Н. Л. Методологічні засади професійної підготовки психолога // Практична психологія та соціальна робота. 2023. № 4. С. 13.
31. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія / за наук. ред. О. М. Лозової. Вінниця : Віндрук, 2014. 184 с.
32. Коняєва Л. Д. Становлення професійної ідентичності студентів у процесі соціалізації у вищому навчальному закладі // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. Київ, 2013.
33. Косар У. Б. Розвиток професійної самосвідомості керівника як умова становлення фахівця // Актуальні проблеми психології. Київ, 2007. Т. 5, вип. 7. С. 138–143.
34. Кравченко В. М. Моделювання професійної підготовки викладача вищої школи в умовах модернізації освіти // Педагогіка формування творчої особистості. 2016. Вип. 51. С. 194–207.
35. Крикля К. П. Психологічні особливості професійного становлення майбутнього психолога // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. Вип. 2 (1). 409 с.
36. Крицька М. Д. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів-психологів на різних етапах навчання // Теорія і практика сучасної психології. 2019.
37. Кузнецов М. А., Поденко А. В., Белоусова Т. К. Взаємозв'язок психологічних особливостей переживання часу та особистісних характеристик у студентів // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2013. Вип. 46, ч. ІІ. С. 133–153.

38. Макарова О. П. Професійна ідентичність: структура та особливості // Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 3, т. 1. С. 77–82.
39. Малхазов О. Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2010. 208 с.
40. Мельничук І. М. Умови формування професійної компетентності майбутнього фахівця // Психологія і суспільство. Тернопіль, 2013. С. 76–77.
41. Мова Л. В. Психологічні особливості забезпечення особистісної самореалізації майбутніх психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2023. 20 с.
42. Мотрук Р. В. Проблема професійного самовизначення особистості в психолого-педагогічній науці // Зб. наук. пр.: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ, 2011. Вип. 16, ч. 1. С. 184–190.
43. Одінцева В. М. Особливості мотивів вибору професії психолога // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2017. Вип. 3, т. 1. С. 121–125.
44. Осьодло В., Сердюк Л., Курбатова А. Особливості професійного становлення студентів-психологів // Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 5 (69). С. 126–134.
45. Пальчевський С. С. Акмеологія : навч. посіб. Київ : Кондор, 2008. 398 с.
46. Панок В. Г. Основні напрямки професійного становлення практичного психолога у вищій школі // Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 4. С. 14–17.
47. Перегончук Н. В. Формування професійної компетентності майбутніх психологів // Наука і освіта. 2016. № 11. С. 49–55.
48. Петренко Н. І. Теорія та практика професійного самовизначення : навч. посіб. Київ : Освіта, 2017. 312 с.
49. Питлюк-Смеречинська О. Д. Психологічні особливості професійного становлення майбутніх фахівців // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2013. № 10 (12). С. 6–14.

50. Петрунко О. В. Наукові уявлення про ідентичність суб'єкта // Вчені записки Університету «КРОК». 2025. № 3 (79). С. 406–412. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-79-406-412.
51. Петрунко О., Даценко Т. Професійна ідентичність учителя як психологічний механізм // Bulletin of Postgraduate Education. 2025. № 32 (61). С. 125–138.
52. Петрунко О. В. «Ідеальні» функції соціалізації. 2011. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrunko_0002.pdf.
53. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи : монографія. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
54. Радчук Г. К., Андрійчук І. П. Підготовка особистості майбутнього практичного психолога // Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 4. С. 18–20.
55. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. Кременчук : ПП Щербатих, 2006. 76 с.
56. Родигіна У. Опитувальник професійної ідентичності студентів – майбутніх психологів. URL: https://www.eztests.xyz/tests/professional_rodygina/.
57. Руденко Л. А., Бідюк Н. М. Проблеми професійної підготовки психологів у вищій школі // Зб. наук. пр. НАДПСУ. Серія: Педагогічні науки. 2020. № 12 (21). С. 230–347.
58. Русановський І. П. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів-психологів : кваліфікац. робота магістра. Хмельницький, 2023. 94 с.
59. Сафін О. Умови розвитку психологічної готовності студентів-психологів // Наука і освіта. 2022. № 3. С. 70–75.
60. Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 376 с.
61. Столярчук О. А. Динаміка професійного становлення студентів // Психологічний часопис. 2017. № 2 (6). С. 99–110.

62. Сургунд Н. А. Психодіагностика професійної придатності майбутнього практичного психолога : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2004. 22 с.
63. Ткаченко А. Ю. Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2011. Вип. 10. С. 221–228.
64. Томчук М. І., Потоцька І. С. Формування професійних цінностей студентів-психологів // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2007. № 4 (6). URL: <https://ap.uu.edu.ua/article/301>.
65. Хомуленко Б. В. Шляхи та засоби розвитку рольової структури особистості психолога // Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського. 2014. № 12. С. 184–190.
66. Черепехіна О. А. Особливості психологічної готовності психологів до професійної діяльності у спорті : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2006. 23 с.
67. Чуйко О. В. Особистісне становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях : монографія. Київ : АДЕФ-Україна, 2013. 280 с.
68. Шевченко В. В. Психологія кар'єри : навч. посіб. Київ : Академія, 2019. 408 с.
69. Шевченко Н. Ф. Формування професійної свідомості практичних психологів у системі вищої освіти : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2006. 32 с.
70. Щербан Т. Д., Гоблик В. В. Деякі проблеми професійної готовності // Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя. Луцьк : Вежа-Друк, 2016. С. 22–27.
71. Ямчук Т. Ю. Психологічні особливості формування професійної самоідентичності майбутніх психологів // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2015. № 2 (37), т. 3. С. 179–183.
72. Chávez J., Fauré J., Barril J. P. The role of agency in the construction and development of professional identity // Learning: Research and Practice. 2022. Vol. 9, no. 1. P. 93–108.

73. Davies M., Kandel D. B. Parental and peer influences on adolescents' educational plans // *American Journal of Sociology*. 2001. Vol. 87, no. 2. P. 363–387.
74. Factors influencing the career choice of undergraduate students at a historically disadvantaged South African university. URL: <https://www.researchgate.net>.
75. Felsman D. E., Blustein D. L. The role of peer relatedness in late adolescent career development // *Journal of Vocational Behavior*. 2000. Vol. 54, no. 2. P. 279–295.
76. Poole M. E. School and work: Expectations of adolescents in transition // *Education Research and Perspectives*. 2000. Vol. 12, no. 2. P. 10–18.
77. Professional training of future psychologists in the information space in higher education institutions / A. Mytnyk et al. // *Revista Amazonia Investiga*. 2023. Vol. 12, no. 61. P. 112–121. DOI: 10.34069/ai/2023.61.01.12.
78. Matvienko O., Zatvornyyuk O. Professional training of future psychologists as a psychological and pedagogical problem // *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series Psychological Sciences*. 2014. Vol. 1, no. 1. P. 215–220.
79. Aleksieienko-Lemovska L. V. Psychological features of development of professional reflexivity of future psychologists // *International Science Journal of Education & Linguistics*. 2022. Vol. 1, no. 3. P. 97–106. DOI: 10.46299/j.isjel.20220103.
80. Rojas J. C., Faure J., Barril J. P., Almuna J. Construction of professional identity in novice teachers // *European Journal of Psychology of Education*. 2024. Advance online publication. DOI: 10.1007/s10212-024-00824-7.
81. Shcherban T., Bretsko I., Varga V. Psychological and pedagogical features of training future psychologists // *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. 2021. Т. 7, № 3. С. 71–77. DOI: 10.52534/msu-pp.7(3).2021.71-77.
82. Wüst K., Leko Šimić M. Students' career preferences: intercultural study of Croatian and German students // *Economics and Sociology*. 2017. Vol. 10, no. 3. P.

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Всього джерел – 82

Джерел за останні п'ять років – 11

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 5

Джерел українських авторів за останні десять років – 16

(1,2,8,29,41,44,56,59,61,72,73,77,78,79,80,81)

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета Бубряк Т. Ю. «Вивчення професійної самоідентичності майбутніх психологів»

Мета: визначення стану, динаміки та особливостей формування професійної самоідентичності студентів-психологів.

Інструкція:

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та оцініть ступінь своєї згоди з ним за шкалою:

- 1 – повністю не згоден
- 2 – швидше не згоден
- 3 – важко відповісти / частково згоден
- 4 – швидше згоден
- 5 – повністю згоден

Позначте вибрану відповідь у відповідній клітинці.

Твердження анкети

Я добре розумію, які професійні вимоги ставить до мене майбутня діяльність психолога.

Я чітко уявляю, яким повинен бути фахівець-психолог.

Я відчуваю, що професія психолога відповідає моїм здібностям.

Я впевнений(а), що обрав(ла) правильну професію.

Мене мотивує бажання допомагати людям.

Я усвідомлюю особисту відповідальність за результати майбутньої професійної діяльності.

Я вже сформував(ла) власні професійні цінності.

У мене є уявлення про свій індивідуальний стиль професійної діяльності.

Я готовий(а) до професійного саморозвитку.

Я відчуваю себе частиною професійної спільноти психологів.

Мені легко визначити свої сильні сторони як майбутнього психолога.

Я здатний(а) проаналізувати свої професійні недоліки.

Я прагну підвищувати рівень своєї професійної компетентності.

Я можу аргументовано пояснити свій вибір професії.

Я усвідомлюю етичні вимоги, які висуває професія психолога.

Я вже маю певний практичний досвід, який впливає на моє професійне самовизначення.

Я маю внутрішню впевненість, що досягну професійної майстерності.

Я можу визначити сфери психології, у яких мені хотілося б спеціалізуватися.

У мене є професійні орієнтири та приклади для наслідування.

Я відчуваю гармонію між власною особистістю та обраною професією.

Сфера інтерпретації (стандарти Бубряк)

Анкета об'єднує твердження у кілька діагностичних блоків:

Когнітивний компонент – усвідомлення професійних вимог, уявлення про професію, знання про себе у професійній ролі.

Мотиваційний компонент – мотиви навчання та професійного вибору, професійні цінності.

Емоційно-оцінний компонент – задоволеність вибором професії, почуття приналежності до професійної групи, професійна впевненість.

Поведенковий (конативний) компонент – готовність до саморозвитку, наявність професійних планів, рефлексія власних професійних якостей.

Підрахунок: – обчислюється сума балів за кожним компонентом і загальний інтегральний показник. – вищі значення → більш сформована професійна самоідентичність.

Методика «Хто я?» М. Куна і Т. Мак-Партланда (у модифікації Т. Румянцевої)**

Мета методики

Виявлення структури самосвідомості, домінуючих ідентичностей, рівня усвідомлення «Я-концепції» та особистісних смислів.

Загальна характеристика

Оригінальний тест Куна–Мак-Партланда («Twenty Statements Test») пропонує людині дати 20 відповідей на запитання «Хто я?» у вільній формі.

Модифікація Т. Румянцевої адаптує методику для більш глибокого аналізу і включає:

уточнену інструкцію,

вимогу давати не менш ніж 10 і не більш як 25 тверджень,

поділ висловлювань на 4 категорії самовизначення,

критерії оцінки домінуючого типу ідентичності.

Інструкція (за Т. Румянцевою)

Напишіть якомога більше відповідей на запитання «Хто я?». Дайте щонайменше 10 і не більше 25 тверджень. Відповідайте швидко, без довгих роздумів.

Використовуйте будь-які формулювання, що першими спадають на думку. Кожна відповідь має починатися словами «Я – ...».

Пояснення випробуваному: твердження можуть стосуватися будь-яких аспектів особистості: соціальних ролей, рис характеру, інтересів, цінностей, здібностей, переживань, життєвого досвіду тощо.

Класифікація тверджень (модифікація Т. Румянцевої)

Усі висловлювання респондента класифікуються за чотирма групами:

1. Соціально-рольова ідентичність

(«Я – студент», «Я – дочка», «Я – психолог», «Я – громадянин»)

Характеризує соціальні ролі, статуси, приналежність до груп.

2. Особистісно-характерологічна ідентичність

(«Я – добрий», «Я – цілеспрямований», «Я – тривожний»)

Характеризує особистісні риси, психологічні якості, здібності.

3. Екзистенційно-ціннісна ідентичність

(«Я – людина, яка шукає сенс», «Я – той, хто прагне гармонії», «Я – духовна особа»)

Описує цінності, смисли, життєву філософію, внутрішні переживання.

4. Психофізіологічні та фактичні характеристики

(«Я – блондин», «Я – українець», «Я – 20-річний», «Я – інтроверт» як особливість темпераменту)

Сюди відносять твердження про фізичні параметри, вік, стать, етнічність, природні особливості.

Обробка результатів

Усі відповіді випробуваного розносять у 4 категорії.

Підраховується кількість тверджень у кожній категорії.

Визначається домінуючий тип самовизначення.

Інтерпретаційні критерії

Соціально-рольове домінування

— орієнтація на зовнішні ролі, нормативність, залежність від оцінки інших.

Особистісно-характерологічне домінування

— високий рівень усвідомлення власних рис, зріла «Я-концепція».

Екзистенційно-ціннісне домінування

— високий рівень рефлексії, пошук сенсів, орієнтація на саморозвиток.

Психофізіологічне домінування

— переважання фіксації на поверхових, фактичних даних; менш зрілий рівень самоусвідомлення.

Додаткові показники (модифікація Румянцевої)

Гнучкість «Я-образу» (розмаїття категорій, ширина спектру відповідей)

Глибина саморефлексії (кількість екзистенційних відповідей)

Ступінь соціальної обумовленості (домінування ролей)

Цілісність «Я-концепції» (збалансованість категорій)

Таблиця математико-статистичної обробки даних

Група	N	Мін	Макс	M	SD	Me
3 курс (бакалаври)	28	12	22	19,4	2,31	20
5 курс (магістри)	17	10	21	17,3	2,87	17

Таблиця Розподіл респондентів за рівнем диференційованості ідентичності

Рівень	Критерій	3 курс (n=28)	5 курс (n=17)
Високий	≥ 18 самоописів	20 (71%)	9 (53%)
Середній	14–17 самоописів	7 (25%)	5 (30%)
Низький	≤ 13 самоописів	1 (4%)	3 (17%)

Таблиця Структура відповідей за методикою «Хто Я?» (питома вага категорій)

Категорія ідентичності	3 курс (%)	5 курс (%)
Рефлексивне Я	81%	69%
Соціальне Я	47%	54%
Діяльнісне Я (навчально-професійне)	39%	46%
Перспективне Я	28%	33%

Таблиця Індекс професійної ідентичності за МВПІ Л.Б. Шнейдер

Група	N	Мін	Макс	M	SD	Me
3 курс	28	0.8	3,8	2,21	0.71	2,1
5 курс	17	1,1	4,4	2,74	0.82	2,6

Таблиця Розподіл статусів професійної ідентичності (МВПІ)

Статус ідентичності	Критерії	3 курс (n=28)	5 курс (n=17)
Передчасна	0–1.0	5 (18%)	2 (12%)
Дифузна	1.1–2.0	9 (32%)	4 (24%)
Мораторій	2.1–3.0	10 (36%)	6 (35%)
Досягнута	3.1–4.0	3 (11%)	4 (24%)
Псевдопозитивна	>4.0	1 (3%)	1 (6%)

Таблиця Кореляційні зв'язки між показниками самокатегоризації та індексом професійної ідентичності

Показники	r	p
Кількість самоописів (методика «Хто я?») ↔ Індекс професійної ідентичності	0.42	p < 0.05
Частота «професійних» тверджень ↔ Індекс професійної ідентичності	0.61	p < 0.01
Частка «рефлексивного Я» ↔ Досягнута ідентичність	0.34	p = 0.07
Частка «діяльнісного Я» ↔ Досягнута ідентичність	0.55	p < 0.01

Таблиця Порівняння середніх значень показників ідентичності між групами

(t-тест)

Показник	t	p	Висновок
Кількість самоописів	2,49	p = 0.017	3 курс > 5 курс
Індекс професійної ідентичності	-2.04	p = 0.047	5 курс > 3 курс
Частка діяльнісного Я	-1.83	p = 0.074	тенденція

Таблиця Описові статистики змістових блоків самоописів (частота згадувань)

Категорія	3 курс (M±SD)	5 курс (M±SD)
Особистісні риси	8.2 ± 2.3	6.9 ± 2.6
Навчально-професійна сфера	3.1 ± 1.4	3.7 ± 1.6
Соціальні ролі	4.5 ± 2.1	5.2 ± 2.4
Екзистенційні твердження	1.8 ± 1.1	1.4 ± 0.9

ДЕКЛАРАЦІЯ ПРО АКАДЕМІЧНУ ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Кваліфікаційна робота повністю написана самостійно. Усі викладені в роботі ідеї, висновки та узагальнення є результатом моєї власної інтелектуальної діяльності, за винятком випадків, коли чітко зазначено використання інших джерел.

Усі запозичені матеріали, включаючи наукові джерела, підручники, статті, нормативно-правові акти та інші джерела, оформлені згідно з вимогами академічного цитування та містять відповідні посилання.

Робота не містить плагіату в будь-якій формі, включаючи дослівне копіювання текстів, переклад без належного оформлення, перефразування без зазначення першоджерела, використання чужих ідей без належного посилання.

Робота не містить вигаданих або змінених даних, які можуть спотворювати результати дослідження.

Я усвідомлюю важливість академічної доброчесності та відповідальність за будь-які порушення, включаючи можливі академічні санкції у разі виявлення недобросовісного виконання роботи.