

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ВОРОНА АНГЕЛІНА СЕРГІЇВНА

Допускається до захисту:

В.о. завідувача кафедри загальної
та соціальної психології

к.психол.н., доцент

_____ Н.Д. Корольова

«___» _____ 2025 р .

**РОЛЬ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ
САМОВИЗНАЧЕННІ СТАРШОКЛАСНИКІВ**

Спеціальність 053 Психологія

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Керівник:

к.психол. н., доц.,

доцент кафедри психології

Шель Н.В.

Оцінка: _____/_____/_____

Голова ЕК: _____

Вінниця – 2025

АНОТАЦІЯ

Ворона А.С. Роль кар'єрних орієнтацій у професійному самовизначенні старшокласників. Спеціальність 053 «Психологія». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2025.

У кваліфікаційній (бакалаврській) роботі досліджено психологічні особливості кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників. З'ясовано сутність понять «кар'єрні орієнтації» та «професійне самовизначення» відносно учнів старших класів. Показано, що кар'єрні орієнтації допомагають старшокласникам усвідомити свої інтереси, нахили та цінності при виборі майбутньої професії.

Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників. Продемонстровано, що умовно можемо виділити дві великі групи старшокласників: тих, хто прагне автономії та активності в кар'єрі та тих, хто схильний до усталених правил та служіння іншим. Найбільш проявленими професійними типами особистості є артистичний, підприємницький, соціальний, конвенційний. Загальна осмисленість життя представлена у більшій частині вибірки на середньому та низькому рівні.

Розроблено та впроваджено програму психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників. Проаналізовано результати формувального етапу дослідження до та після впровадження програми тренінгу та зазначено її результативність та наявність позитивних змін.

Ключові слова: кар'єрні орієнтації, професійне самовизначення, психологічні особливості старшокласників, професійні типи особистості, загальна осмисленість життя.

60 с., 8 табл., 6 рис., 9 дод., 56 джерел.

ABSTRACT

Vorona A.S. The role of career orientations in the professional self-determination of high school students. Specialty 053 “Psychology”. Vasyl’ Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2025.

The qualification (bachelor’s) thesis investigates the psychological features of career orientations in the process of professional self-determination of high school students. The essence of the concepts of “career orientations” and “professional self-determination” in relation to high school students is clarified. It is shown that career orientations help high school students to realize their interests, inclinations and values when choosing a future profession.

An empirical study of the psychological characteristics of career orientations in the process of professional self-determination of high school students has been conducted. It has been demonstrated that we can conditionally distinguish two large groups of high school students: those who strive for autonomy and activity in their careers and those who are inclined to established rules and service to others. The most pronounced professional personality types are artistic, entrepreneurial, social, conventional. The general meaningfulness of life is represented in most of the sample at an average and low level.

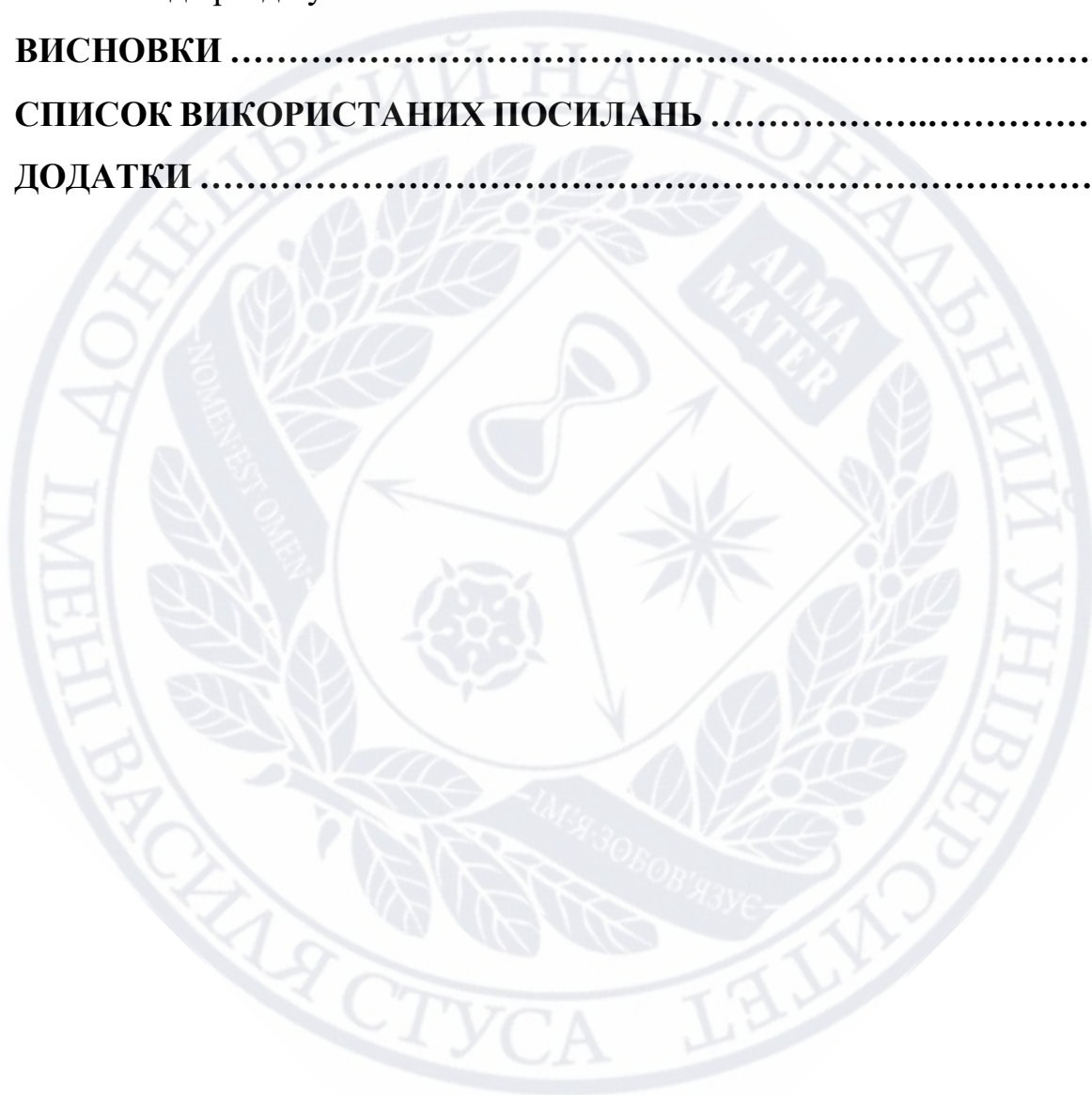
A psychological training program for the formation of career orientations of high school students was developed and implemented. The results of the formative stage of the study before and after the implementation of the training program were analyzed and its effectiveness and the presence of positive changes were noted.

Keywords: career orientations, professional self-determination, psychological features of high school students, professional personality types, general meaning of life.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	8
1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій в психологічній літературі	8
1.2. Підходи до професійного самовизначення у психологічній літературі	14
1.3. Психологічні особливості старшокласників	18
Висновки до розділу 1	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	26
2.1. Організація емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників	26
2.2. Обґрунтування вибору методів дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників	28
Висновки до розділу 2	34
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ	35
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників	35

3.2. Програма психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників	46
3.3. Динаміка змін психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників	53
Висновки до розділу 3	59
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ	63
ДОДАТКИ	73



ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі, що стрімко змінюється завдяки технологіям та глобалізації, трансформується і сучасний ринок праці: старі роботи та професії зникають, натомість, створюються нові робочі місця та професії, а основні завдання та необхідні навички для більшості професій фундаментально зміняться протягом наступних десятиліть. Розвиваються альтернативні умови праці, яка характеризується більш частими змінами кар'єри, віртуальною та віддаленою роботою. Тобто працівники та роботодавці повинні вміти справлятися з непередбачуваним і динамічним кар'єрним середовищем, яке вимагає більшої самостійності в розвитку кар'єри, більшого рівня самоспрямування та адаптації. На часі стають питання визначення психологічних особливостей тих кар'єрних орієнтацій та процесів, які дозволяють людям процвітати та адаптуватися до цих змін. Не менш актуальним є завдання підготовки підростаючого покоління до професійного самовизначення у дедалі динамічнішому кар'єрному середовищі. Дослідження та аналіз кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників дозволяють оцінити їхні навички та здібності, встановити життєві цілі, кар'єрну мотивацію, вибір і рішення з метою реалізації та максимізації свого справжнього потенціалу.

Проблема кар'єрних орієнтацій розглядалася у роботах як вітчизняних науковців О. Бондарчук, Н. Демченко, О. Ігнатович, Л. Карамушки, Л. Почебут, так і зарубіжних дослідників Дж. Гордона, Х. Кауфмана, Р. Кеттелла, Д. Сьюпера, Е. Шейна. У своїх працях дослідники розглядають кар'єрні орієнтації як рушійну силу для кар'єрних рішень, мотивації та вибору особистості, зокрема учнів старших класів.

Проблемі професійного самовизначення та готовності особистості до різних видів діяльності присвячені праці українських вчених А. Боднар, О. Василенко, Л. Гуцан, О. Каденка, В. Лозовецької, З. Охріменко, О. Перепелиці та зарубіжних дослідників Дж. Голланда, Д. Міллера, Ф. Херуберга та ін. Проте

формування кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення на етапі навчання в старших класах закладів загальної середньої освіти вивчена ще недостатньо, що і зумовлює актуальність дослідження.

Об'єкт дослідження: професійне самовизначення старшокласників.

Предмет дослідження: психологічні особливості кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників.

Виходячи з поставленої мети, нами було сформульовано наступні завдання дослідження:

- 1) здійснити теоретичний аналіз кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників;
- 2) розробити та провести емпіричне дослідження кар'єрних орієнтацій старшокласників;
- 3) проаналізувати результати емпіричного дослідження;
- 4) розробити програму психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників;
- 5) апробувати програму психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників.

Гіпотеза дослідження полягала у тому, що кар'єрні орієнтації допомагають старшокласникам усвідомити свої інтереси, нахили та цінності при виборі майбутньої професії.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз психологічної, літератури з проблеми дослідження; порівняння; класифікація; узагальнення; *емпіричні:* спостереження; тестування. Для виявлення кар'єрних орієнтацій та домінуючих смисложиттєвих орієнтацій старшокласників було використано ряд психодіагностичних методик: методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна; методику професійного самовизначення Дж.

Голланда; тест «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка; методи математичної статистики: критерій Пірсона.

Експериментальна база дослідження: Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі Ліцею №1 Калинівської міської ради. Дослідженням було охоплено 40 учнів двох 10-х класів та одного 11-го класу.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що кар'єрні орієнтації визначають основні цінності у майбутній професії, а тому впливають на професійне самовизначення старшокласників. Це дослідження є спробою узагальнити знання з даної теми та запропонувати новий погляд до розуміння кар'єрних орієнтацій та їх ролі у виборі професії молоді.

Практична значущість дослідження полягає у розробці ефективної програми тренінгу формування кар'єрних орієнтацій у старшокласників. Розуміння ролі кар'єрних орієнтацій допоможе учням зорієнтуватися у світі професій враховуючи власні уподобання, інтереси, мотиви, цінності та побудувати успішну кар'єру в обраній професії. Отримані результати можуть бути використані у роботі психологів, педагогів у загальноосвітніх навчальних закладах для профорієнтаційної роботи із старшокласниками.

Апробація. Результати дослідження опубліковано в збірнику матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності» (м. Вінниця, 14-15 листопада 2024 р.). Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи: Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (24-25 квітня 2025 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 56 найменувань, додатків на 35 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 61 сторінці і містить 8 рисунків, 6 таблиць.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1. Поняття кар'єрних орієнтацій в психологічній літературі

Глобалізаційні зміни, що відбуваються в сучасному світі професій обумовлюють актуальність та беззаперечність дослідження кар'єрних, орієнтацій людини, що має допомогти особистості усвідомити нові концепції у роботі, зрозуміти, які сектори та навички змінюються, вибирати та будувати власні професійні шляхи таким чином, щоб адаптуватися до кар'єрних викликів сьогодення, зберегти своє фізичне та ментальне здоров'я та знайти свою ідеальну роботу.

Кар'єра людини відповідно до вертикального виміру – це рух по службових сходах, до горизонтального – рух на шляху до професіоналізму. Ці вектори відображають зовнішній та внутрішній план кар'єри: з одного боку, це послідовність посад, професій, видів робіт протягом трудового життя суб'єкта, з іншого – динаміка професійної мотивації та здібностей, значення професійної діяльності [42]. Саме бачення та ставлення до своєї кар'єри стосується кар'єрних орієнтацій особистості, які, своєю чергою, виступають основною рушійною силою вибору кар'єри та поведінки щодо самоуправління кар'єрою.

Л. Березовська тісно пов'язує кар'єрні орієнтації з ціннісними орієнтаціями, які відіграють важливу роль у становленні особистості не тільки в кар'єрі, але й протягом всього життєвого шляху. На вибір професійної діяльності значний вплив справляють інтереси та нахили людини: саме вони і будуть тими критеріями, що обумовлюють кар'єрні орієнтації. Людина, яка стоїть на початку своєї професійної діяльності, з більшою ймовірністю надасть перевагу

реалізуватися в тій кар'єрі, де буде найбільше чинників, що вплинуть на її моральне та фізичне здоров'я [1, с. 206].

Д. Літвінова підкреслює, що кар'єрні орієнтації є однією зі складових Я-концепції особистості, у яку входять уявлення про власні здібності, мотиви та потреби, що спонукатимуть індивіда просуватися в професійній діяльності, тобто впливатимуть на успішну побудову кар'єри. Формування цих складових відбувається впродовж всього життя людини, під час її соціалізації та поступового накопичення знань про професію [8, с. 18].

На думку С. Онуфрів, людина при виборі кар'єри буде спиратися на особистісну концепцію, тобто здібності, мотивацію, переконання та цінності. Кар'єрні орієнтації – це ті вимоги, які особистість висуває до себе та до обраної нею професії [11, с. 216].

С. Троїцька зазначає, що кар'єрні орієнтації визначають спрямованість кар'єрного процесу і обґрунтовують обрання прийомів досягнення кар'єрних цілей. Структура кар'єрних орієнтацій складається з термінальних та інструментальних цінностей, та соціальних установок особистості, що взаємодіють із професійною та соціальною сферами [20, с.15].

Д. Закатнов акцентує на особистісній та професійній значимості кар'єрних орієнтацій, на окресленні ними професійного шляху людини, визначенні його освітньо-професійної траєкторії [3, с.158].

З. Охріменко відзначають, що взаємодія професійного та ціннісного компонентів у структурі кар'єрних орієнтацій визначає спрямованість майбутньої професійної діяльності, надає їй важливості, містить сенс, дозволяє зайняти певну позицію, регулює поведінку, формує способи самоактуалізації [21, с.23].

Наприкінці старших класів загальноосвітньої школи молоді люди стикаються з численними особистими рішеннями, які можуть мати широкомасштабні та довготривалі наслідки для їхнього життя. Деякі з цих рішень

пов'язані з кар'єрою: подальший вступ до закладу освіти, пошук роботи, навчання, вступ до армії, вибір спеціальності або отримання навичок через волонтерську службу [53].

«Теорія якорів» Е. Шейна є найпопулярнішою концепцією, яка розглядає кар'єрні орієнтації як ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Вони виникають у початкові роки розвитку кар'єри, є стійкими та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо.

Автор визначає наступні кар'єрні орієнтації:

- професійна компетентність – людині з такою кар'єрною орієнтацією подобається бути експертом у чомусь, і вона працюватиме над тим, щоб розвивати свої навички та стати майстерною у цій галузі. Не відмовиться від можливості розвивати та застосовувати відповідні навички.

- менеджмент – така людина хоче бути менеджером, вона приймає відповідальність, любить вирішувати проблеми та мати справу з іншими людьми. Не відмовиться від можливості об'єднати зусилля інших та відповідати за результат роботи конкретного підрозділу.

- автономія – такий людині необхідно працювати самостійно та за власними правилами, важливо почуватися вільною та незалежною у своїй кар'єрі. Не відмовиться від можливості виконувати роботу по-своєму і в своєму власному темпі.

- стабільність (місця роботи, місця проживання) – головна потреба такої людини – безпека та стабільність. Вона уникає ризику і любить послідовність. Їй потрібне відчуття стабільної кар'єри, щоб можна було розслабитися. Не відмовиться від гарантованого працевлаштування в організації з хорошою репутацією.

- служіння – така людина хоче втілити свої основні цінності у роботі та кар'єрі, керуючись тим, як вона може допомогти іншим людям. Не відмовиться від можливості виконувати роботу, яка підтримує цінності, наприклад, робити світ кращим, вирішувати екологічні проблеми, лікувати хвороби.

- виклик – для такої людини важливим є вирішення та подолання складних проблем та викликів. Не відмовиться від можливості працювати над вирішенням, здавалося б, нерозв'язних проблем або складних перешкод.

- інтеграція стилів життя – кар'єра такої людини повинна бути інтегрована в її загальний спосіб життя та зберігати work-life баланс. Не відмовиться від можливості збалансувати та інтегрувати особисті, сімейні та кар'єрні потреби.

- підприємництво – така людина любить керувати власними проектами/підприємствами. Вона одержима своєю потребою творити, неспокійна і постійно вимагає нових творчих викликів. Не відмовиться від можливості створити власну організацію чи підприємство [43; 46; 49].

Кар'єрні орієнтації, відповідно до А. Хірші та Д. Коена, визначають те, як люди бачать і підходять до своєї кар'єри, а це вважається основною рушійною силою їхнього вибору професії та поведінки щодо самоуправління кар'єрою [35, с.2]. У найбільш широкому сенсі автори виділяють «традиційні» та «нові» форми кар'єрних орієнтацій людини:

- традиційні (орієнтовані на організацію) – характеризуються рухом вгору в організаційній ієрархії; тут роботодавець відповідає за управління кар'єрою та дотримання безпечних умов праці для працівників.

- нові (орієнтовані на людину) – характеризуються частими змінами робочих місць, організацій та/або занять; тут працівники відповідають за власну кар'єру [35, с. 3].

Оскільки сучасна кар'єра визначається численними переходами між роботами, організаціями та/або професіями, «нові» кар'єрні орієнтації

вважаються ключовими для успіху кар'єри в сучасній професійній діяльності [35, с. 3].

Серед нових форм кар'єрних орієнтацій автори розрізняють:

- багатогранність – наголошує на самоуправлінні та важливості досягнення індивідуальних кар'єрних цілей і цінностей; підкреслює, що кар'єрою керує людина, а не організація. Ця кар'єрна орієнтація містить два компоненти:

- самоспрямованість – бажання нести відповідальність за власну кар'єру та контролювати її;

- ціннісну орієнтованість – бажання вибрати кар'єру та оцінювати її успіх на основі особистих цінностей.

- відсутність обмежень – виходить за різні типи обмежень, включаючи організаційні, професійні та географічні; наголошує, що кар'єра відкриває безмежні можливості за межами організації. Складовими кар'єрної орієнтації також є два компоненти:

- психологічна мобільність – бажання та впевненість, що дозволяють переходити між контекстами роботи;

- фізична мобільність – здатність часто змінювати роботодавців, професії або місце розташування [35, с.2].

В результаті подальшої емпіричної переоцінки багатогранності та відсутності обмежень виникли:

- незалежна кар'єрна орієнтація – характеризується позитивним ставленням до частих змін організації та відданістю собі, а не роботодавцю.

- проактивна кар'єрна орієнтація – характеризується орієнтацією на самостійну, цілеспрямовану трудову поведінку [33; 35, с.2].

Х. Конг також використовують поняття багатогранної кар'єрної орієнтації та зазначають, що вона виступає перевагою для працівників самостійно керувати та самостійно спрямовувати своєю кар'єрою. Дослідники акцентують увагу, що співробітники з такою кар'єрною орієнтацією почуватимуться реалізованими в

різних кар'єрних середовищах. Своєю чергою, позитивна взаємодія між людиною та середовищем під час керівництва багатогранною кар'єрною орієнтацією буде зміцнювати їхню проактивну поведінку [41].

Вкрай необхідною для окремих осіб і організацій виявляється стійкість (сталість) кар'єрних орієнтацій, метою якої є адаптація до швидко змінюваного середовища та еволюції технологій. Стійкі кар'єрні орієнтації стосуються послідовності кар'єрного досвіду, характеризуються індивідуальною діяльністю і надають значення індивіду. Фізичне здоров'я, благополуччя та продуктивність співробітників протягом кар'єрного досвіду мають важливе значення для стійкості їхньої кар'єри [41]. Ці три групи показників сприймаються як критично важливі для процвітання людини, а також є основними будівельними блоками для добробуту сім'ї та однолітків, організації, в якій людина працює, та суспільства в цілому [29].

Проактивна кар'єрна орієнтація включає самоініціативні та орієнтовані на майбутнє дії особи, спрямовані на вплив, зміну та покращення кар'єрних обставин, включаючи ситуацію та себе. Вона передбачає бажання змінити статус-кво, а не пасивне пристосування до поточних умов. Тобто, кар'єрна проактивність, за допомогою різних поведінкових форм, служить механізмом формування кар'єрних компетенцій, які дозволяють людині досягти успіху та процвітати в професійному середовищі [37, с.146].

Отже, теоретичний аналіз психологічної літератури показав, що кар'єрні орієнтації розглядають з різних боків: як ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, що визначають спрямованість кар'єрного процесу і обґрунтовують обрання прийомів досягнення кар'єрних цілей; як складову Я-концепції особистості, у яку входять уявлення про власні здібності, мотиви та потреби, що спонукатимуть індивіда просуватися в професійній діяльності; як різноманітні погляди та уподобання, які допомагають людям стати більш самостійними та гнучкими в управлінні своєю кар'єрою в сучасному динамічному світі праці.

Багатогранність та складність даного поняття обумовлює визначення та систематизацію різних форм кар'єрних орієнтацій в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних науковців.

1.2. Підходи до професійного самовизначення у психологічній літературі

Вибір професії для випускників закладу загальної середньої освіти – це вибір свого місця в житті, подальшого шляху навчання та роботи. Саме проблема професійного самовизначення молоді займає чільне місце в педагогічній та віковій психології, оскільки стосується відповідального моменту життєвого становлення особистості.

Як зазначають О. Гуляєва та К. Полтавська, своєчасне та відповідне професійне самовизначення українських школярів сприятиме не лише відновленню економічного добробуту країни, а й реалізації потенціалу молоді, професійній самореалізації та покращенню її матеріального становища. Натомість, безсистемний вибір професії може призвести до розчарування, небажання вчитися та прагнення здобути другу чи третю вищу освіту. У результаті в країні можуть залишитися або фахівці низького рівня, або фахівці, які пізно прийшли в професію [36, с.7].

М. Корольчук у своїх дослідженнях розглядає професійне самовизначення як багатовимірний, багатоетапний процес, що включає низку соціальних завдань; як процес поступового прийняття власних рішень; як результат і як процес засвоєння, закріплення і прояв цілісного та значущого особистісного розвитку; як процес становлення особистості фахівця, його особистого стилю та оцінки ним своєї діяльності; як динамічний процес розвитку професіонала впродовж його життя [16, с.21].

Ступінь професійного самовизначення залежить від ряду факторів:

- від ступеня адекватності рефлексії суб'єкта по відношенню до об'єкта діяльності, тобто те, що суб'єкт намагається дізнатися і реалізувати в навколишньому світі й в конкретних робочих ситуаціях;

- від самовизначення суб'єкта, яке обумовлюється особливостями професійної мотивації особистості, її спрямованістю, інтересами, установками тощо;

- від здатності виробляти індивідуальні рішення щодо характерних життєвих і кризових проблем, уявлень про власне місце в житті і професії, самоствердження в суспільстві та в самоуявленні суб'єкта, системи оцінки й вдосконалення себе [16, с.20].

Психологічний аспект необхідності професійного самовизначення акцентує увагу на дослідженні закономірностей утворення операціональної структури діяльності відповідно до індивідуальних, групових і загальних особливостей особистісної сфери та з врахуванням розвитку мотивів та схильностей, здібностей, емоційно-вольової сфери, професійно важливих характеристик на різних етапах професійної кар'єри та у різних видах трудової діяльності [16, с.19].

І. Книш зазначає, що професійне самовизначення особистості – це складний, тривалий процес пошуку та реалізації себе в професії. Професійне самовизначення в сучасному суспільстві не обмежується лише вибором професії, а й включає допрофесійну та професійну освіту, а також адаптацію людини на конкретному робочому місці. Основною метою професійного самовизначення молодого фахівця є поступове формування внутрішньої готовності самостійно та свідомо планувати, коригувати та реалізовувати перспективи розвитку (професійного, життєвого та особистісного) [39, с.109].

Я. Гольдфарб, Ф. Гудей та інші науковці розглядають мотивацію та проактивність особистості в межах теорії професійного самовизначення. Всі люди народжуються зі схильністю до зростання, долаття викликів і вольового

інтегрування нового досвіду. Однак ці тенденції розвитку не діють ізольовано і потребують середовища, яке їх підтримуватиме. На жаль, у багатьох соціальних контекстах, у тому числі в школі, ці тенденції зустрічають перешкоди, що призводить до відсутності поступливості, опозиційної поведінки та відчуженості. Наприклад, багато старшокласників щороку вирішують залишити школу до отримання повної загальної середньої освіти, тому що відчують себе у школі ніби за ґратами або розуміють, що не отримують необхідних знань. Згідно з теорією професійного самовизначення, саме взаємодія між індивідами та їхніми соціальними контекстами пояснює, як відбувається їхній розвиток [30, с.1530; 31, с.75].

С. Кода наголошує, що одним із головних завдань загальноосвітньої школи є забезпечення умов для життєвого та професійного самовизначення випускників, формування в них готовності до свідомого вибору, оволодіння майбутньою професією та визначення свого місця в суспільстві. Цілеспрямований розвиток здатності до життєдіяльності та професійного самовизначення учнів у мінливих умовах забезпечується завдяки грамотній професійній орієнтації. Метою професійної орієнтації є підготовка учнів до самостійного вибору професії за їх нахилами, інтересами, фізичними та інтелектуальними можливостями з урахуванням потреби ринку праці [40, с.7].

На думку А. Шевенко, професійне самовизначення старшокласників – це спеціально організований процес, ефективність якого обумовлюється якістю проведення профорієнтаційної роботи в закладі освіти та ступенем оволодіння учнями тими компетентностями, що будуть спрямовані на майбутню професію [23, с.76].

У структурі професійного самовизначення виділяються три компоненти:

- когнітивно-рефлексивний компонент, який включає знання про світ професій, аналізує переваги індивідуально-типологічної сфери учнів старших класів, визначає їх релевантність потребам обраної професії;

- ціннісно-смісловий компонент, який підкреслює ціннісну значущість успіху, незалежності та самостійності у прийнятті рішень, перевагу особистої відповідальності та формування сумлінного ставлення як цінності особистості;
- поведінково-моделюючий компонент, який окреслює здатність учнів старших класів планувати саморозвиток, моделювати професійну спрямованість, розвивати ідеї та формувати майбутнє як цінність [19, с.13; 23, с.76].

А. Кривобок характеризує взаємний зв'язок та взаємну обумовленість професійного самовизначення та самореалізації особистості в наступних твердженнях [5, с. 12] (рис. 1.1.):

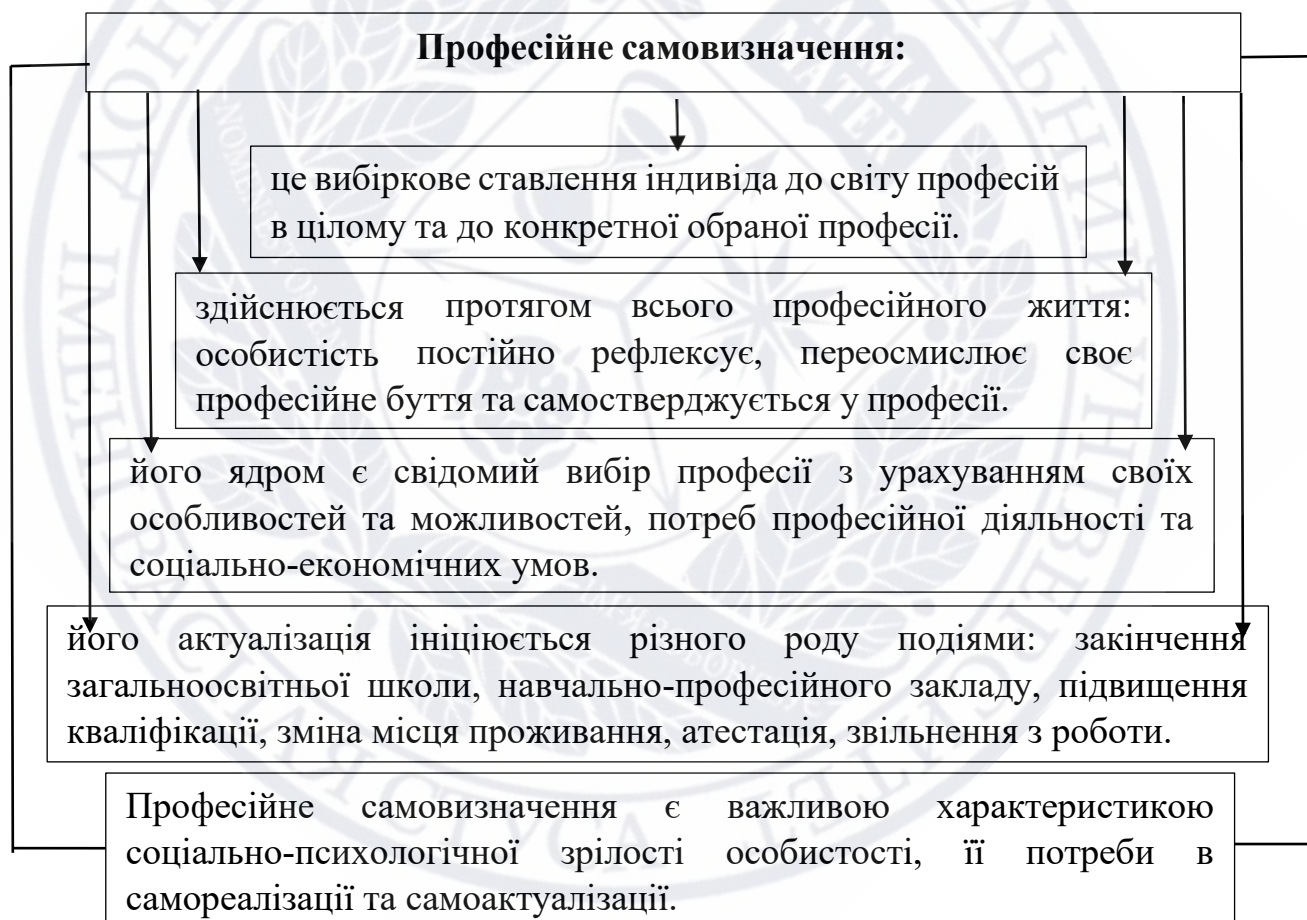


Рис. 1.1. Взаємозв'язок професійного самовизначення та самореалізації особистості

Наведені дефініції характеризують професійне самовизначення особистості як самостійний вибір професії, проведений аналіз внутрішніх ресурсів людини, в тому числі її здібностей та їх співвідношення з вимогами професії.

Отже, професійне самовизначення особистості – це явище, зумовлене суб'єктивною сутністю людини, її активним діяльним началом, готовністю добровільно нести відповідальність за зроблений вибір у майбутній професійній діяльності. Основою професійного самовизначення є цінності, що базуються на потребах особистості, які втілюються у професійних інтересах, і, відповідно, виражають вибірково-ціннісне ставлення до певних об'єктів.

1.3. Психологічні особливості старшокласників

Згідно з вітчизняною періодизацією, учнів старших класів відносять до ранньої юності (15-17 років). Такий період становить частину розгорнутого перехідного етапу від підліткового віку до самостійного дорослого життя, відповідно сутністю соціально-особистісної компетентності цього вікового етапу є дорослішання.

У вітчизняній психології юність розглядається як період самовизначення, набуття психічної, громадянської зрілості, формування світогляду, моральної свідомості та самосвідомості [22, с. 44]. Це час, повний дослідження того, ким старшокласники є як молоді люди, у що вони вірять, цінують і чого хочуть щодо свого майбутнього.

Саме в старшому шкільному віці для юнаків стає найбільш актуальним розуміння себе, самопізнання, виділення для себе певної сфери інтересів і діяльності, визначення, яку професію вони хотіли б обрати в майбутньому. Посилене фізичне дозрівання старшокласника не можна розглядати окремо від соціального середовища, оскільки вони комплексно впливають на розвиток

особистості. Безумовно, зміни особистості не можуть бути прив'язані до певного віку, частіше вони є результатом накопичення життєвого досвіду, переживання певних вражень. Проте, узагальнюючи досвід багатьох науковців та тих педагогів й психологів, які безпосередньо працюють з дітьми в школі, можемо виділити наступні найбільш універсальні особливості учнів старшого шкільного віку [38, с.92].

Першою особливістю старшокласників є зв'язок фізичного розвитку та психоемоційного стану: школярі, будучи ще дітьми за психофізіологічними характеристиками, суб'єктивно вважають себе достатньо дорослими. Багато в чому психічний розвиток старшокласника залежить від його фізичних даних. Усвідомлення власної фізичної сили, здоров'я та привабливості впливає на формування у хлопців і дівчат високої самооцінки, впевненості в собі, життєрадісності, навпаки, усвідомлення своєї фізичної слабкості іноді викликає у них замкнутість, невіру в себе, у свої сильні сторони, песимізм [38, с.92]. Тілесні зміни охоплюють збільшення росту, покращення великої та дрібної моторики та біологічну зрілість. Статеве дозрівання продовжується в юнацькому віці [26; 51, с.424].

Друга особливість – формування цінностей і власного світогляду, самооцінки і моральності, поглядів і переконань, розвиток життєвих планів. Морально-етичний розвиток старшокласників пов'язаний зі зростаючою здатністю робити принциповий вибір. Вони значною мірою долають характерну для підлітків безвільність, імпульсивність у прояві почуттів, натомість, виробляючи стійке емоційне ставлення до різних сторін життя, до товаришів і до дорослих. У них яскраво проявляється нова риса – самокритичність, яка допомагає їм більш суворо й об'єктивно контролювати свою поведінку. Таким чином, сформувавши власний світогляд, учні старших класів намагаються виховати в собі кращі людські якості і позбутися того, що вважається неправильним, неприємним [26; 38, с.92].

Третя важлива риса – відкриття власного «Я», розвиток рефлексії, прагнення до самопізнання. У старшокласників формується свідоме ставлення до своїх здібностей, потреб, потягів, мотивів поведінки, почуттів, думок. У цей період завдяки прагненню до самопізнання у підлітків відбувається усвідомлення власної особистості та ідентичності. Перебуваючи на порозі дорослого життя старші школярі намагаються розібратися в собі, у своїх почуттях, уподобаннях, зробити правильний вибір, визначити, яка професія їм буде найбільш цікава. Згодом в учня старших класів складається більш-менш чіткий план на найближчі кілька років: він розуміє, куди хоче йти навчатися після закінчення школи і що йому потрібно зробити, щоб успішно скласти іспити. Формує установку на свідоме будівництво власного життя. Старшокласник осягає, що багато чого в його житті залежить виключно від нього самого, перестає завжди покладатися на турботу та допомогу дорослих, тим самим у нього формується відповідальність за свої вчинки [38, с.93].

Четверта ознака – життєве й професійне самовизначення на основі адекватної оцінки своїх бажань і можливостей – безпосередньо стосується контекстного поля нашого дослідження. Самовизначення старшокласника є необхідним для того, щоб у майбутньому успішно виконати певні завдання, такі як отримання професійної освіти, створення сім'ї та ін. Це одне з головних завдань періоду. Для старшого школяра важливі причини, пов'язані з майбутнім і самовизначенням. У цей період, як правило, вже свідомо ставиться мета на найближчі роки. Школяр намагається визначити, чого він хоче досягти у своєму житті: де і ким працювати, яку мати сім'ю, де жити [38, с.93].

П'ята особливість старшокласників – це надання особливого значення міжособистісним стосункам: як з друзями, так і в сім'ї. Для юнаків 15-18 років характерна підвищена значущість емоційних контактів, вони ідеалістичні та мають сильне почуття справедливості в міжособистісних стосунках, а дружба набуває особливого характеру. У цьому віці вона базується не тільки на спільних

інтересах; погляди на життя, цінності, переконання відіграють дуже велику роль. Вони стають важливішими за інтереси та обставини. Також більш інтимна дружба, заснована на високому ступені довіри, впливає на більш високі вимоги до друзів: друг повинен поділяти погляди, цінності і особливо моральні установки, які не повинні кардинально відрізнятись від установок старшокласника [38, с.93]. У спілкуванні з ровесниками юнаки можуть повною мірою відчувати себе дорослими – самостійними і незалежними, вони прагнуть усвідомити свої недоліки, що заважають спілкуванню [9, с.68].

У цей період особливого значення набуває група однолітків, яка оточує учня, оскільки розвиток когнітивних та емоційних здібностей призводить до використання нових навичок у формі критики, що може призвести до конфліктів у родині. У результаті зростає значення референтної групи однолітків. Це призводить до ослаблення емоційних стосунків з батьками і може призвести до нових форм поведінки. Однак, орієнтуючись переважно на однолітків, старші школярі шукають спілкування зі старшими друзями, оскільки життєвий досвід старшокласника іноді занадто малий, щоб вирішити якісь проблеми саморозуміння чи взаємодії з батьками та друзями.

У період дорослішання сім'я все ще залишається важливою групою. Старшокласника потрібно розуміти і приймати, а не засуджувати в родині. Одним із центральних завдань сім'ї з дитиною старшого шкільного віку є передача відповідальності та свободи дій дитині в процесі її дорослішання, розвитку та засвоєння індивідуальності дитини.

Крім певних вимог до сім'ї та оточуючих, у старших школярів є бажання бути потрібними, приносити користь суспільству. Більшість старшокласників вказують на бажання допомогти школі, місту, селу, державі, суспільству. Юнаки особливо виділяють такі соціальні та громадянські якості, як патріотизм, усвідомлення власної ролі в долі країни, а також якості, що сприяють налагодженню дружніх стосунків, наприклад, комунікабельність та харизма.

Таким чином, у старшому шкільному віці через спілкування з різними групами у молоді закладається система цінностей, формується певний рівень соціальної відповідальності. Також через колектив старшокласник розуміє свої здібності, саме через взаємодію з іншою людиною він пізнає себе, свої можливості, свою значимість [38, с.93].

Шоста ознака тісно пов'язана з попередньою. Це бажання проявити самостійність, вийти з-під опіки батьків. Ця особливість проявляється в тому, що старшокласник намагається якимось чином виділитися в групі однолітків, завоювати авторитет, відчувати свою значимість, тобто проявити себе як лідер.

Актуалізація саморозвитку призводить до стійкої самооцінки і певного рівня домагань. Психологічний розвиток призводить до підвищення рівня відповідальності, самостійності. Юнак хоче, щоб батьки з ним рахувалися, спілкувалися на рівних, як з дорослим. Це призводить до формування дорослості.

Отже, розглянуті психолого-педагогічні особливості старшокласників засвідчують, що в цьому віці на перший план виходить особлива значущість міжособистісних стосунків, спілкування, прагнення самоствердитися серед ровесників [38, с.94].

Не менш важливими для старшокласників стають спрямованість, орієнтованість на майбутню діяльність: переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, установки, які характеризують їхню готовність до професійного самовизначення і до успішної професійної кар'єри. У складі готовності до професійного самовизначення виділяються чітко виражені та розвинуті складові: мотиваційна направленість – престиж професії, матеріальний добробут, ділові мотиви, творча реалізація у професії; впевненість у собі – незалежність, самостійність, усвідомленість, емоційність, здатність планувати власне життя та приймати відповідні рішення; професійна впевненість у собі та самоконтроль – наявність життєвого плану та професійних намірів, знання про майбутню професію, знання

власних професійних навичок [12, с.83]. На нашу думку, зазначені складові готовності старшокласників до професійного самовизначення у своїй взаємодії та взаємозв'язку будуть характеризувати їхні кар'єрні орієнтації.

На прийняття старшокласником рішення щодо вибору професії впливають у своїй взаємодії дві системи: учень (сам становить складну систему, що зумовлене саморегуляцією та зовнішніми впливами) та суспільство (визначає напрями професії, потребує відтворення робочої сили). Великий вплив на вибір професії мають батьки. Якщо в дев'ятому класі на вибір професії впливають батьки, друзі, знайомі, засоби масової інформації, то в одинадцятому – помітна трансформація. Сьогодні вже маємо немалу частку учнів з досвідом трудової діяльності, найбільше це з надання послуг. Майже 4% учнів вікової категорії чотирнадцять – сімнадцять років вже пробували займатися економічною діяльністю (розповсюдження рекламних агіток, газет і т. п.) [15, с. 98].

Тому, ґрунтуючись на дослідженні Е. Шейна, можемо зупинитися на чотирьох внутрішніх кар'єрних орієнтаціях учнів старших класів, кожна з яких представляє ключові мотиваційні цінності, що обумовлюють професійне самовизначення: 1) старшокласники зі спеціалізованою креативністю та проблемно-професійною орієнтацією, мотивовані творчою, підприємницькою працею, що вимагає спеціальних навичок і талантів у вирішенні складних проблем; 2) ті, хто орієнтується на загальну управлінську автономію, мотивуються управлінськими посадами, які надають їм свободу функціонувати автономно та виконувати роботу власним способом і відповідно до власного графіка; 3) старшокласники, орієнтовані на безпеку та стабільність кар'єри, мотивовані роботами, які пропонують довгострокове стабільне працевлаштування із фінансовою гарантією; та 4) ті, хто орієнтується на підприємницьку кар'єру, мотивовані можливостями самозайнятості, такими як створення власного бізнесу чи підприємства [27, с.258].

При виборі професії випускники здебільшого враховують рівень освіти, місцезнаходження навчального закладу, можливість працевлаштування після закінчення закладу та заробітну плату. Тому один із способів полегшити вибір професії – розвивати та покращувати профорієнтацію [54, с. 160].

Організація профорієнтаційної роботи з учнями в закладах загальної середньої освіти має на меті розвиток їхньої усвідомленості під час професійного самовизначення, формування навичок аналізувати свої здібності та порівнювати їх з характеристиками конкретної професії, планувати власну траєкторію оволодіння професією, розвивати професійно важливі особистісні якості [2, с.4].

Профорієнтація допомагає учням отримати ясність щодо кар'єри чи професійної ідентичності та сприяє саморозумінню та самостійному управлінню кар'єрою, повідомляючи старшокласникам про ключові ресурси кар'єрної ідентичності, якості та мотиваційні цінності, які дозволяють їм розглядати цілі, можливості, виклики та необхідні компетенції, пов'язані з роботою. У зв'язку з цим профорієнтація пропонує підтримку в підвищенні обізнаності старшокласників щодо їх можливостей працевлаштування, кар'єрних мотивів та інтересів, тобто кар'єрних орієнтацій, а також допомагає їм розвинути самооцінку, якості та професійні навички, необхідні для професійного самовизначення [27, с.259].

Отже, психологічні особливості старшокласників включають фізіологічні, гормональні, емоційні, інтелектуальні, соціальні, психологічні трансформації в організмі юнаків та спричиняють розвиток самосвідомості у старшому шкільному віці. Одним із найважливіших завдань у цьому періоді стає професійне самовизначення та формування власних кар'єрних орієнтацій, що стануть центральним механізмом особистісної зрілості, яка полягає у свідомому виборі свого місця в сучасному світі професій.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз психологічної літератури засвідчив, що, зважаючи на швидкі та незворотні зміни в сучасному світі професій, увага вітчизняних та закордонних науковців до вивчення кар'єрних орієнтацій особистості є актуальною та виправданою. Концептуалізація досліджуваного поняття відбувається з врахуванням його багатогранності й визначає кар'єрні орієнтації як загальну спрямованість кар'єрного процесу; як складову Я-концепції особистості; як самостійність та гнучкість людини в кар'єрному самоменеджменті. Узагальнюючи погляди дослідників можемо визначити кар'єрні орієнтації як вимоги, які особистість висуває до себе та до обраної нею професії, спираючись на особистісну концепцію, тобто здібності, мотивацію, переконання та цінності.

Поняття професійного самовизначення розглядається в наукових працях як активний та відповідальний вибір професії людиною, зроблений завдяки самоаналізу внутрішніх ресурсів та їх узгодження з вимогами професії. Професійне самовизначення базується на мотиваційно-ціннісній сфері особистості, яка зумовлює вибірковість професійних інтересів та ставлення до певних об'єктів.

Розгляд психологічних особливостей учнів старших класів доводить, що значні зміни, які відбуваються в цьому віковому періоді з учнівською молоддю, обумовлюють, в тому числі, й їхнє професійне самовизначення та формування власних кар'єрних орієнтацій. Своєю чергою, свідомий вибір свого місця в економічних відносинах країни означає для старшокласника шлях до розвитку особистісної зрілості.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Організація емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників

Для реалізації емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників на базі Ліцею №1 Калинівської міської ради було сформовано вибірку із 40 учнів двох 10-х класів та одного 11-го класу, які погодилися добровільно взяти участь у дослідженні. Серед 14 учнів 10-А класу до дослідження було залучено 6 хлопців та 8 дівчат; серед 12 учнів 10-Б класу – 6 хлопців та 6 дівчат. Серед 14 учнів 11-А класу до дослідження було залучено 4 хлопців та 10 дівчат. В загальному гендерний склад вибірки складається з 16 юнаків і 24 дівчат, у відсотковому складі становить 40% та 60% відповідно.

Вік респондентів від 16 до 17 років, що характеризується перехідним етапом від дитинства до дорослого життя, формуванням уявлень про світ, насиченим ростом самосвідомості, професійним самовизначенням та завершенням фізіологічного дозрівання. Юнацький вік має велике значення для формування професійного фундаменту. На цьому етапі людина складає життєві плани та здійснює особисте та професійне самовизначення, що є центральними аспектами цього періоду. З такою внутрішньою позицією особистість усвідомлює себе як частину суспільства [54, с.159].

На початку дослідження були поставлені наступні задачі:

- діагностувати основні кар'єрні орієнтації старшокласників;
- проаналізувати сприйняття сенсу та мети життя старшокласниками;

- встановити зв'язок кар'єрних орієнтацій з характеристиками життєвих цілей старшокласників, в тому числі за допомогою математико-статистичних методів;

- розробити програму психологічного тренінгу, спрямовану на підвищення рівня усвідомлення та осмисленості вибору кар'єрних орієнтацій старшокласниками та перевірити її ефективність.

Вирішення поставлених задач обумовило розробку та впровадження трьох етапів проведення експериментального дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників.

На першому етапі було сформовано вибірку, яка складалася із 40 учнів десятих-одинадцятих класів закладу загальної середньої освіти, а також підготовлено діагностичний інструментарій: авторська анкета «Мій майбутній вибір професії». Для виявлення кар'єрних орієнтацій та домінуючих цілей у житті старшокласників було використано ряд психодіагностичних методик: методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» Е. Шейна; методику професійного самовизначення Дж. Голланда; тест «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка (Див. додатки А, Б, В, Г).

На другому етапі констатувального експерименту здійснювався аналіз отриманих емпіричних даних, досліджувався взаємозв'язок кар'єрних орієнтацій та життєвих цілей старшокласників; на основі проведеного психологічного дослідження та опрацьованого отриманого емпіричного матеріалу проводився математико-статистичний аналіз отриманих даних (Див. додатки Д - И).

На третьому етапі відбувалася розробка практичних рекомендацій з метою підвищення рівня усвідомлення та осмисленості вибору кар'єрних орієнтацій старшокласниками (Див. додаток К).

Отже, з метою організації емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення

старшокласників було сформовано вибірку, яка складалася із 40 учнів старших класів. Вирішення задач емпіричного дослідження обумовило підбір діагностичного інструментарію, розробку та впровадження трьох етапів проведення експериментального дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників. Були використані такі методи дослідження: опитування, діагностування, статистична обробка даних, порівняльний аналіз результатів.

2.2. Обґрунтування вибору методів дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників

Для вивчення професійного самовизначення старшокласників було розроблено анкету «Мій майбутній вибір професії». Вона містила шість питань, що стосувалися необхідних навичок, бар'єрів, можливих стратегій працевлаштування, ролі психологічних знань і значення людських якостей у цифрову добу. У дослідженні взяли участь 40 старшокласників. Аналіз відповідей дозволив виокремити декілька ключових тенденцій.

На запитання щодо найбільш важливих якостей для успішної кар'єри респонденти найчастіше вказували: «навички спілкування», «вміння працювати в команді», «гнучкість», «швидке реагування на зміни», «впевненість у собі», «стресостійкість», а також «комп'ютерну грамотність» і «орієнтацію в сучасній економічній ситуації». Це свідчить про високу обізнаність старшокласників із запитами ринку праці та актуальність так званих «soft skills», що дедалі частіше визначають успішність фахівця незалежно від галузі [19].

Окремо варто відзначити, що більшість учасників анкетування назвали війну головним чинником нестабільності на ринку праці, що зумовлює труднощі у прогнозуванні та стратегічному плануванні майбутньої кар'єри.

Запитання про подальші стратегії працевлаштування викликало у багатьох респондентів певну розгубленість, що може бути ознакою порушення довготривалого цілепокладання в умовах травматизації суспільства під час війни [4].

Цікавими виявились відповіді на питання про роль психологічних знань у майбутніх професіях: понад 80% опитаних зазначили, що ці знання є важливими або дуже важливими незалежно від спеціалізації. Вони підкреслили потребу в емоційній грамотності, вмінні керувати стресом, розв'язувати конфлікти та ефективно комунікувати в команді. Серед професій, які потребують такої підготовки, найчастіше згадувались: психолог, соціальний педагог, IT-фахівець, медик, військовий, працівник сфери безпеки та кіберзахисту.

Психологічні бар'єри, що заважають професійному самовизначенню, учасники дослідження визначили такі: страх змін, страх зробити помилку, невпевненість у своїх силах, відсутність чіткої інформації про ринок праці, нестабільність зовнішніх обставин (зокрема, бойові дії). Важливо зазначити, що ці фактори відображають реаліям, у яких перебуває сучасна молодь під час війни.

У відповідях на запитання про штучний інтелект і автоматизацію учні продемонстрували розуміння сучасних змін. Вони відзначили, що незамінними залишаються людські якості – емоційний інтелект, критичне мислення, креативність, емпатія та адаптивність.

Отже, результати анкетування продемонстрували, що професійне самовизначення старшокласників під час війни супроводжується новими викликами: зміна місця проживання супроводжується переорієнтацією на інші регіони та навчальні заклади, запити суспільства, зміна мотивів, інтересів та побажань студентів. У зв'язку з цим пріоритетними навичками у майбутній професії старшокласники визначають – навички стресостійкості, емоційного інтелекту, креативність, гнучкість та швидкість мисленнєвих операцій, саморефлексії.

Враховуючи зазначені вище відповіді старшокласників та відповідно до визначеної мети та завдань кваліфікаційної роботи, під час проведення емпіричного дослідження ми використали ряд психодіагностичних методик:

- Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (автор: Е. Шейн), для виявлення ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, характерних для певної особистості [46; 49].
- Методика професійного самовизначення (автор: Дж. Голланд), спрямована на визначення відповідності типу особистості старшокласників типам професійного середовища [17, с.128].
- Тест «Ціль у житті» (автори: Дж. Крамбо та Л. Махолік), з метою визначення домінуючих життєвих цілей та рівня осмисленості життя старшокласників [28, с.5641; 50, с. 862].

Охарактеризуємо зазначені методики більш детально.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн)

Якорі кар'єри – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси особистості, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають на початку розвитку кар'єри, характеризуються стійкістю та тривалою стабільністю [1, с.206].

Тест діагностує 9 кар'єрних орієнтацій: професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність місця роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво. Методика складається з двох частин. Відповідаючи на питання від 1 до 21, респондент має оцінити важливість тверджень для себе, обравши один з варіантів відповіді від 1 до 10, де 1 – абсолютно не важливо, а 10 – надзвичайно важливо. В питаннях від 22 до 41 необхідно виразити свою згоду з твердженнями: наскільки респондент погоджується з ними. Можна обрати варіант відповіді від 1 до 10, де 1 – абсолютно не згоден, а 10 – повністю згоден.

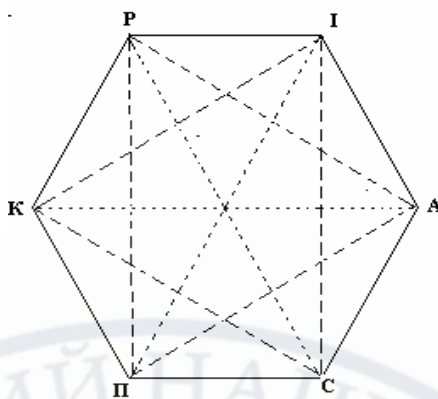
Обробка результатів: за допомогою ключа обраховують кількість балів, набраних за кожною кар'єрною орієнтацією. Кількість балів підсумовується та ділиться на кількість питань в кожній шкалі.

Про те, що певна кар'єрна орієнтація є провідною, свідчать набрані респондентом 5 або більше балів. Якщо досліджуваний не набрав 5 балів за жодною шкалою, це можна інтерпретувати як незначущість кар'єри на цьому життєвому етапі [8, с.23].

Методика професійного самовизначення (Дж. Голланд)

В основу опитувальника професійного самовизначення покладена теорія професійного вибору американського професора Дж. Голланда. Згідно з теорією, успіх у професійній діяльності залежить від відповідності типу особистості характеру професійного середовища. Поведінка людини визначається не тільки її особистісними властивостями, а й середовищем, в якому вона здійснює свою діяльність. У процесі професіоналізації люди прагнуть знайти професійне середовище, характерне для їх типу, яке дозволяє їм краще розвивати свої навички та виражати свої ціннісні орієнтації. Методика професійного самовизначення Дж. Голланда дозволяє зіставити нахили, здібності та інтелект з різними професіями для вибору найкращої професії [17, с.128].

Соціальна спрямованість особистості проявляється у таких її типах: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Шкалу пристосованості різних типів особистості до різних професійних середовищ, Дж. Голланд схематично зобразив у вигляді шестикутника.



Зв'язок між типами особистості та професійним середовищем визначається як обернено пропорційний відстані від однієї вершини до іншої в будь-якому напрямку. Наприклад, реаліст і практик ближчі до конвенційного типу, тому ці типи особистості можуть досить успішно адаптуватися до схожого професійного середовища: К-Р, К-П, Р-К, П-К. Інтелектуальний і соціальний типи значно віддалені від конвенційного типу, і тому ці особистості та середовище погано сумісні. Конвенційний тип і артистичний тип абсолютно несумісні – між ними найбільша дистанція. Таким же чином можна розглядати взаємодію кожного типу особистості з кожним професійним середовищем [44; 56, с.62].

Обробка результатів: досліджуваному пропонується список з 42 пар професій і з кожної пари він має обрати одну, якій надає перевагу. Отримані бали співвідносяться з ключем, за кожне співпадиння з ключем нараховується 1 бал.

Зробити висновок про належність до певного типу особистості можна тоді, коли досліджуваний отримує більшу кількість балів з одного з них:

- 9 – 14 балів – великий інтерес до професій цього напрямку;
- 5 – 8 балів – інтерес середній;
- 4 та нижче балів – не виявлено зацікавленості працювати в умовах цього професійного середовища [8, с.24; 17, с.128].

Тест «Ціль у житті» (Дж. Крамбо та Л. Махолик)

Методологічним підґрунтям методики «Ціль в житті» (Purpose-in-Life Test) стала концепція усвідомлення смислу життя Віктора Франкла. Автори прагнули емпірично дослідити вираженість «джерела» сенсу життя, який може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.

Респонденту пропонується 20 пар протилежних тверджень, що відбивають уявлення про чинники свідомості життя особистості, між якими вбудована шкала: 3 2 1 0 1 2 3. Йому необхідно обрати одне з двох тверджень та оцінити ступінь його відповідності від 1 до 3. Якщо досліджуваний не впевнений у відповіді, він обирає 0. Тест діагностує 5 шкал та один загальний показник «Осмысленість життя». Шкали: цілі в житті, процес життя, результат життя, локус контролю Я, локус контролю життя.

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і перекладу сумарного балу в стандартні значення (процентилію). Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені випробуванням позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричною шкалою.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідній (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності. Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, зазначених випробуванням [28, с.5641; 45; 50, с. 862].

Отже, обрані методики дозволили діагностувати та визначити психологічні особливості кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників.

Висновки до розділу 2

З метою організації емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників було сформовано вибірку, яка складалася із 40 учнів старших класів. Вирішення задач емпіричного дослідження обумовило розробку та впровадження трьох етапів проведення експериментального дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників. Були використані такі методи дослідження: опитування, діагностування, статистична обробка даних, порівняльний аналіз результатів.

Для дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників був підібраний діагностичний інструментарій. Обрані методики застосовувалися для виявлення ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, характерних для певної особистості; для визначення відповідності типу особистості старшокласників типам професійного середовища; для виявлення домінуючих життєвих цілей та рівня осмисленості життя старшокласників, що дозволило на практиці перевірити психологічні особливості кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТАРШОКЛАСНИКІВ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників

Результати дослідження із застосуванням методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна представлені у таблиці 3.1, враховуючи, що вираженою вважається та кар'єрна орієнтація, яка набрала 5 та більше балів.

Таблиця 3.1

Виражені кар'єрні орієнтації старшокласників (за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна) (n=40, %)

<i>Кар'єрні орієнтації</i>	<i>Орієнтація виражена</i>	<i>%</i>
професійна компетентність	21	55
менеджмент	24	60
автономія	34	85
стабільність місця роботи	33	83
стабільність місця проживання	17	43
служіння	29	73
виклик	29	73
інтеграція стилів життя	31	78
підприємництво	31	78

Аналіз одержаних результатів дає підстави стверджувати наступне: найбільш вираженими кар'єрними орієнтаціями у досліджуваних

старшокласників виявилися автономія (85%) та стабільність місця роботи (83%). Вважаємо, що відсутність досвіду та вік обумовлюють такий різнополюсний вибір: з одного боку, наші респонденти хочуть бути впевненими у майбутньому, маючи стабільну, надійну роботу та соціальні гарантії на тривалий час (*стабільність місця роботи*), з іншого боку, їх приваблюють незалежність, самостійність у кар'єрі, можливість робити кар'єру власним шляхом з мінімумом правил, обмежень та розпоряджень (*автономія*).

Звертає на себе увагу і достатньо високий рівень таких орієнтацій у кар'єрі як інтеграція стилів життя та підприємництво, які набрали по 78% відповідно. На нашу думку, саме *інтеграція стилів життя* дозволяє учням старших класів поєднати стабільність та автономію, врівноважити потреби людини, сім'ї та кар'єри; розвиток кар'єри їх приваблює лише у тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя та оточення. Сильне прагнення до автономії, своєю чергою, підкріплюється розвиненим духом підприємництва, який вже зараз допомагає усвідомити нашим респондентам, що не обов'язково працювати на інших, вони самі цілком в змозі створювати щось нове – від нової послуги або товару до нової організації, а найкраще взагалі започаткувати власну справу (*підприємництво*).

Майже три чверті опитаних хлопців та дівчат обирають кар'єрні орієнтації служіння (73%) та виклику (73%). Тобто можливість вирішувати унікальні, складні завдання, будь-що досягати поставленої мети в своїй майбутній кар'єрі (*виклик*) є логічним продовженням яскраво виражених орієнтацій автономії та підприємництва. Цікаво, що орієнтація *служіння*, яка дозволяє втілювати в роботі свої ідеали та цінності, приносити користь людям, суспільству, виявилася більше проявленою у дівчат, ніж у хлопців. Вочевидь тут грає свою роль і більш розвинений у жінок гендерний фактор співчутливості, милосердя, турботи.

Кар'єрні орієнтації менеджменту (60%) та професійної компетентності (53%) виявилися менш вираженими, хоча їх обрали більше половини

старшокласників. Можемо припустити, що учням поки що не цікава управлінська діяльність та пов'язані з нею високий рівень лідерства, відповідальності та керування людьми, проєктами, бізнес-процесами (*менеджмент*), оскільки найбільш проявленою ця орієнтація стає з віком та досвідом. Схожим чином, для наших респондентів поки що не є актуальною перспектива бути професіоналом, майстром у своїй справі, яка, між іншим, вимагає й постійного професійного розвитку та вдосконалення (*професійна компетентність*).

Найменш проявленою кар'єрною орієнтацією стала *стабільність місця проживання* (43%). Вважаємо, що однією з причин небажання жити на одному місці може виступати ситуація в країні, спричинена війною. Цілком ймовірно, що учні-старшокласники вже зараз розуміють, що така стабільність є примарною і не покладають багато надій на те, що в їхній кар'єрі ніколи не буде переїздів. Тим паче, що серед наших респондентів є внутрішньо переміщені особи, частина їхніх однокласників виїхала за кордон [8, с.30; 18].

Унаочнимо дані, отримані нами в таблиці 3.1, на рис. 3.1:



Рис. 3.1. Розподіл респондентів за рівнями вираженості кар'єрних орієнтацій (за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна), %

Отже, найбільш проявлені у наших респондентів кар'єрні орієнтації можна умовно розділити на дві групи: з одного боку, майбутні випускники високо цінують можливість бути автономними, успішно долати виклики у процесі професіоналізації, створювати власний бізнес, тримати баланс між сім'єю та роботою; з іншого боку, їх приваблює постійна робота з пакетом соціальних гарантій та стабільним заробітком, сюди ж можемо віднести учнів, які прагнуть допомагати іншим, приносити користь суспільству. А от перспектива майстерно оволодіти певною професією, досягти успіху та визнання в своїй професії, навіть якщо це не гарантує високу посаду, так само як перспектива отримати керівну посаду, але разом з нею і високу відповідальність станом на зараз цікавить меншу частину вибірки.

За допомогою методики професійного самовизначення Дж. Голланда визначалися рівні пристосованості різних типів особистості до різних професійних середовищ. Отримані результати узагальнені нами у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Рівні вираженості професійних типів особистості
(за методикою професійного самовизначення Дж. Голланда)**

(n=40, %)

<i>Тип особистості / рівень</i>	<i>Реалістичний</i>	<i>Інтелектуальний</i>	<i>Соціальний</i>	<i>Конвенційний</i>	<i>Підприємницький</i>	<i>Артистичний</i>
високий	3 (7%)	12 (30%)	12 (30%)	7 (18%)	27 (68%)	19 (48%)
середній	25 (63%)	24 (60%)	22 (55%)	29 (72%)	13 (32%)	13 (32%)
низький	12 (30%)	4 (10%)	6 (15%)	4 (10%)	-	8 (20%)

Як бачимо з табл. 3.2, для більшості респондентів характерний середній рівень вираженості професійних типів особистості. Проте, звертає на себе увагу відсутність низького рівня в *підприємницькому типі*, тут наявні лише високий (68%) та середній (32%) рівні. Тобто, такі старшокласники люблять роботу з людьми, вони мають задатки лідерів та в змозі брати на себе відповідальність, їм подобається працювати в динамічному середовищі, в своїй майбутній кар'єрі прагнуть проявляти ініціативність, активність, винахідливість, можливо, навіть схильні ризикувати. Представникам цього типу не властиве зосередження на вирішенні завдань, що потребують тривалої концентрації уваги, радше вони є рушійною силою в команді, оскільки заряджають виконавців своєю енергією та ентузіазмом [6; 13, с.46].

Іншим яскраво вираженим типом особистості серед наших респондентів є *артистичний тип*, оскільки майже половина досліджуваних (48%) мають високий рівень його прояву, 32% – середній та 20% – низький. Такі особистості – творчі та люблять працювати з образами, фарбами, звуками. Вони шукають майбутню кар'єру, яка вимагатиме від них самовираження, креативності та інтуїції. Вони не люблять здійснювати діяльність за заданим алгоритмом. Застосовують творчий підхід для вирішення завдань, спираючись на уяву, емоції та відчуття. Представникам цього типу притаманний нестандартний погляд та креативний підхід у вирішенні завдань.

Найбільш проявленим на середньому рівні виявився *конвенційний тип* особистості (72%), високий рівень його прояву притаманний лише 18% учнів, а низький рівень – 10% учнів. Такі старшокласники – практичні, вони люблять працювати з документами, цифрами, правилами. Їх приваблює робоче середовище, яке добре організовано та чітко структуровано, тому в майбутній кар'єрі вони цінуватимуть дотримання правил, порядку та відповідальності. Представникам цього типу притаманні консерватизм, старанність та прагнення діяти за заздалегідь встановленим алгоритмом [17, с.128].

Соціальний та інтелектуальний типи особистості характеризуються майже однаковими рівнями прояву: по 30% учнів вважають, що їм властиві ці типи на високому рівні, 55% та 60% відповідно – на середньому рівні, 15% та 10% – на низькому рівні. Респонденти, що віднесли себе до соціального типу, мають соціальні інтереси, люблять працювати з людьми та допомагати їм. Тому в майбутній кар'єрі вони шукатимуть можливості проявити свої комунікативні навички, навички співпраці та взаємодії з іншими людьми. Вони із задоволенням будуть працювати в колективі, оскільки мають високий рівень соціалізації, легко встановлюють контакти з оточуючими людьми, здатні легко адаптуватися в новому робочому середовищі. Розвинена здатність до комунікації допоможе їм більш ефективно вирішувати професійні завдання.

Старшокласники інтелектуального типу мають інтелектуальні інтереси, вони люблять вчитися, досліджувати, вирішувати проблеми. Їх захоплює процес роботи з ідеями, тому в майбутній кар'єрі вони цінуватимуть можливість проявити свої інтелектуальні здібності та аналітичне мислення, разом з виявом творчого підходу. Добре розвинене абстрактне мислення сприятиме тому, що такі учні здатні приймати оригінальні творчі рішення.

У представників *реалістичного типу* особистості найбільшою вираженістю характеризується низький рівень – 30%, на високому рівні він проявлений лише у 7%, на середньому – у 63% респондентів. Тобто, такі особистості не досить активно будуть шукати роботу, яка вимагає від них фізичної сили, навичок і вміння вирішувати проблеми, працювати в реальному світі. Третина таких старшокласників (30%) не люблять працювати руками, з технікою, тваринами. У них відсутнім буде орієнтування на актуальні обставини, а інтереси не будуть практичними, вони неохоче будуть займатися конкретними об'єктами в аспекті їх практичного використання [17, с.128].

Графічно результати, отримані в таблиці 3.2, представлені на рис. 3.2:



Рис. 3.2. Розподіл респондентів за рівнями вираженості професійних типів особистості (за методикою Дж. Голланда), %

Отже, найбільша кількість опитаних респондентів, з одного боку, схильється до роботи з людьми, віддає перевагу керівним ролям, що вимагають прояву лідерських якостей, ініціативи, комунікабельності, самостійності та творчості, з іншого боку, їм може сподобатися інтелектуальна праця, що вимагає абстрактного мислення, аналітики, математичних здібностей та здібностей до обробки знакової інформації: конкретна, рутинна робота з документами, цифрами, фактами, базами даних. А от професії, що вимагатимуть наявності чітких навиків, наполегливості, витривалості, пов'язані з виробництвом чи використанням різних матеріальних цінностей та засобів, тобто конкретних реальних речей, поки що приваблюють найменшу кількість учнів старших класів.

Наступним було проведено тест «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка, результати аналізу за якою представлено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Рівні вираженості осмисленості життя
(за методикою «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка),
(n=40, %)

<i>Шкали методики / Рівень прояву</i>	<i>Цілі у житті</i>	<i>Процес життя</i>	<i>Результативність життя</i>	<i>Локус контролю Я</i>	<i>Локус контролю життя</i>	<i>Осмисленість життя</i>
високий	6 (15%)	3 (7%)	2 (5%)	5 (12%)	3 (7%)	3 (7%)
середній	24 (60%)	25 (63%)	20 (50%)	31 (78%)	23 (57%)	27 (68%)
низький	10 (25%)	12 (30%)	18 (45%)	4 (10%)	14 (36%)	10 (25%)

Як бачимо з табл. 3.3, більшій частині наших респондентів властивий середній рівень вираженості осмисленості життя. Загальний рівень осмисленості життя на високому рівні притаманний 7% респондентів, середнім рівнем характеризується 68% і низьким рівнем – 25% старшокласників. Вважаємо, що чверть учнів старших класів перебувають в розгубленості щодо смислу свого життя через стресогенні та тривожні умови в сучасній Україні, або, можливо, не хочуть замислюватися над тим, для чого вони живуть завдяки певній інфантильності, небажанню брати на себе відповідальність за своє майбутнє.

Найбільше проявленою у наших респондентів є наявність цілі у житті: 15% опитуваних мають високий рівень, а 60% – середній рівень за шкалою «Ціль у житті», хоча 25% старшокласників із низьким рівнем за цією субшкалою свідчать про відсутність розуміння, навіщо і куди особа повинна рухатися далі.

За субшкалою «Процес життя», яка визначає насиченість життя та інтерес до нього, лише 7% досліджуваних мають високий рівень, 63% – середній рівень, а третина респондентів (30%) відрізняються слабким інтересом до життя. На

нашу думку, причинами можуть бути недостатня включеність учнів в соціальне, культурне, громадське, волонтерське життя школи, громади, країни; відсутність або не різноманітність хобі, інтересів; не знання того, яка справа зможе «запалювати» індивіда настільки, щоб забувати про час та відпочинок.

Субшкала «Результативність життя» характеризує якість самореалізації особистості та задоволеність життям і саме тут найбільша частина вибірки схиляється до низького рівня (45%). Половина респондентів (50%) задоволені своєю самореалізацією на середньому рівні, і всього 5% учнів – на високому. Можливо, одним з факторів став вік учасників тестування: справді, важко оцінювати свою самореалізацію, якщо дехто з учнів ще тільки через два роки закінчить школу.

Хоча, наступні результати за «Локусом контролю «Я», який свідчить про впевненість у тому, що саме людина контролює власне життя, що вона в змозі скерувати своє життя у відповідності до своїх цілей, 90% старшокласників притаманні високий (12%) та середній (78%) рівень прояву. Схоже, уявлення про здатність легко та вільно управлятися з власним життям для більшої частини вибірки є трохи ідеалістичним.

Тому що за «Локусом контролю життя», що визначає переконання у можливості контролювати власне життя та характеризує здатність планувати майбутнє, лише 7% учнів відзначаються високим рівнем, а 57% – середнім рівнем прояву. Більше третини респондентів (36%) вважають, що людині не дано контролювати своє життя, свободи вибору не існує, оскільки все залежить від зовнішніх обставин [8, с.33; 25, с.29].

Для більшої наочності, представимо результати, отримані за методикою «Ціль у житті», на рис. 3.3:

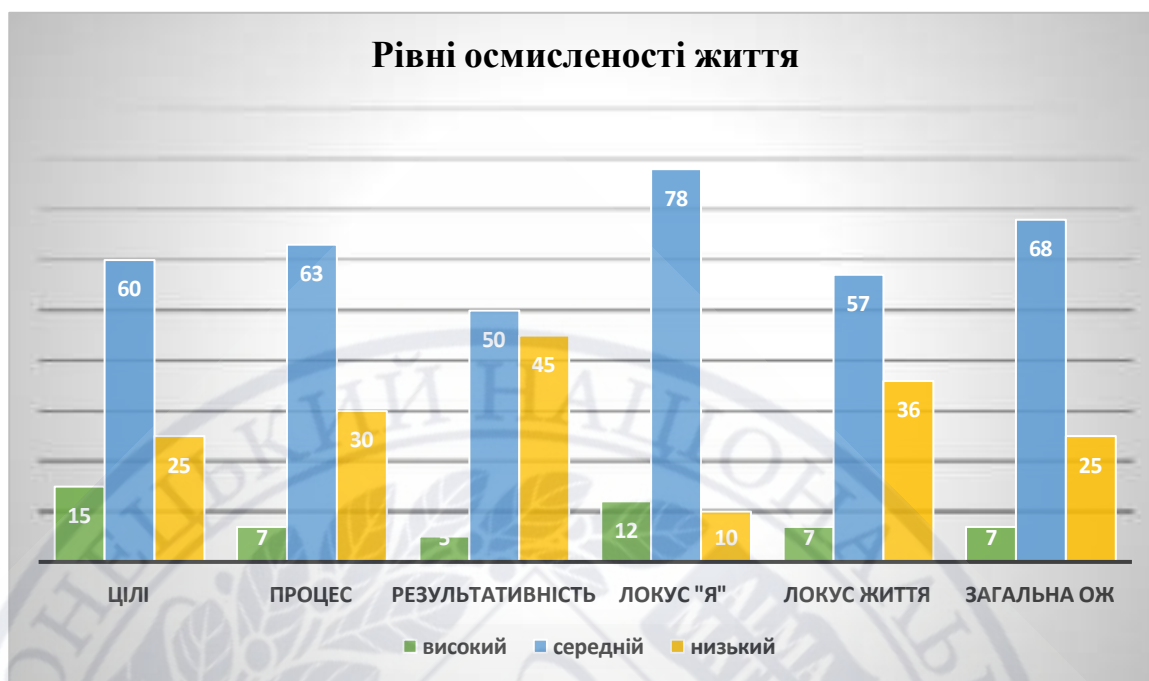


Рис.3.3. Розподіл респондентів за рівнями вираженості осмисленості життя (за методикою «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка), %

Отже, найбільш вираженими орієнтаціями для наших респондентів є цілі у житті та локус контролю «Я», тобто більша частина вибірки усвідомлює, чого хоче досягти в житті та вважає, що людина цілком в змозі сама контролювати своє життя. Найменші значення наявні за шкалою результативності життя, скоріше за все, рівень самоактуалізації наших респондентів є досить низьким. Проявлені низький та середній рівень за шкалою локусу контролю життя можуть свідчити про сумніви щодо контрольованості життя як такого, які можуть з'являтися через становлення особистості та виклики в юнацькому віці [25, с.29].

Отримані результати підтверджуються і методами математичної статистики. Для виявлення кореляції між кар'єрними орієнтаціями та осмисленістю життя старшокласників ми застосували критерій Пірсона, який довів існування статистично значущого кореляційного зв'язку між параметрами на рівні значущості $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$. Так, між кар'єрною орієнтацією менеджменту та загальним показником осмисленості життя існує пряма висока

залежність 0,526 ($p \leq 0,01$), що свідчить про те, що усвідомленість власного життя (цілей мотивів та нахилів) тісно пов'язані із тим як ним управляти. Існує кореляційний зв'язок між автономією та осмисленістю життя на рівні $p \leq 0,01$ (0,753). Тобто, старшокласники при виборі професії орієнтуються на власні інтереси, нахили, уподобання та прагнуть до самостійного вибору. Встановлено зв'язок між орієнтацією служіння та осмисленістю життя на рівні значущості 0,424 ($p \leq 0,05$). Такі результати очевидно пов'язані подіями в Україні. Війна змушує переглянути цінності свого життя та обрати професію, яка приносить суспільну користь. Саме тому, результати анкетування підтверджують, що старшокласники орієнтуються при виборі на такі допомагаючі професії як психолог. Встановлено кореляційний зв'язок із шкалою інтеграції стилів життя та осмисленістю життя існує пряма залежність на рівні ($p \leq 0,05$) (0,375). Тобто, старшокласники усвідомлюючи всі виклики сьогодення намагаються збалансувати всі сфери свого життя. Ще один зв'язок встановлено між орієнтацією на підприємництво та осмисленістю життя існує пряма висока залежність на рівні значущості $p \leq 0,010$ (0,538). Це можна пояснити таким чином, що майбутня професія для старшокласника є не просто професія, а і можливість професійної реалізації, побудови кар'єри та стабільний заробіток, при цьому не на шкоду іншим сферам життя. Між орієнтаціями професійна компетентність, стабільність місця роботи, стабільність місця проживання, виклик та загальним показником осмисленості життя відсутній статистично значущий кореляційний зв'язок (див. Додаток II).

Отримані дані переконливо засвідчують, що осмисленість життя є однією із ключових цінностей для старшокласників. Такі результати можна пояснити тими військовими діями на території України. Переоцінка цінностей, визначення цілей життя та усвідомлення свої можливостей відіграє ключову роль у професійному самовизначенні старшокласників.

З метою підвищення рівня усвідомлення та осмисленості вибору кар'єрних орієнтацій старшокласниками нами були розроблена та впроваджена програма психологічного супроводу, яку охарактеризуємо далі.

3.2. Програма психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників

Метою програми психологічного тренінгу є допомога старшокласникам у розумінні того, як індивідуальні риси та фактори впливають на вибір кар'єри, надавши їм можливість оцінити свої сильні сторони, інтереси та цінності, одночасно застосовуючи основні інструменти діагностики. Крім того, під час тренінгових занять підкреслювалась роль переконань у самоефективності та спостережливого навчання у прийнятті рішень, пов'язаних із кар'єрою [7, с.48; 24].

У XXI столітті процес професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів старших класів зазнає змін та набуває форми кар'єрного консультування. Нами представлені та проаналізовані інструменти оцінки та стратегії втручання в процесі професійного консультування, що включають: інтерв'ю щодо побудови кар'єри та робочий зошит «Моя кар'єрна історія» [34], тренінгові заняття, систему консультування з питань кар'єри (у тому числі онлайн), семінари, групові консультації та індивідуальні консультації [55].

Практичні кроки для виявлення кар'єрних орієнтацій старшокласників поєднують у собі наступні поради (рис. 3.4): розмірковувати, досліджувати, об'єднуватись та отримувати навички щодо:



Рис. 3.4. Практичні кроки для допомоги старшокласникам у виявленні своїх кар'єрних орієнтацій

Охарактеризуємо зазначені кроки більш детально:

- Розкрийте свої мотиви, таланти та інтереси щодо кар'єрних уподобань та розвивайте свої професійні навички:
 - розширюйте свої інтереси за допомогою лекцій, семінарів і заходів, організованих з метою професійного консультування;
 - беріть участь у волонтерській роботі, проявляйтеся як член ради чи комітетів шкільного самоврядування;
 - відвідуйте курси або семінари, які допоможуть вам розвинути навички презентацій, дебатів, самопрезентації;

- проходите психологічні онлайн-тести, які допоможуть вам краще зрозуміти себе як особистість;

- спілкуйтеся зі шкільним психологом чи зі спеціалістами центрів зайнятості з питань кар'єри, які допоможуть вам зрозуміти, ким ви є і що для вас важливо.

- Дізнайтеся, які майбутні можливості вам найкраще підходять (вища освіта, професійно-технічна освіта, фахова передвища освіта, отримання робітничої професії):

- ознайомтеся зі своїми можливостями за допомогою інформації, наданої про факультативні курси в університетах (стажування, іноземні обміни);

- ознайомтеся з освітніми програмами, що пропонують заклади освіти через дні відкритих дверей та кар'єрні перспективи, описані на їхніх веб-сайтах.

- Намагайтеся ознайомитися з ринком праці в своєму регіоні та в країні в цілому:

- підтримуйте зв'язок з професіоналами та організаціями, у процесі комунікації ви можете дізнатися: як це – працювати в організації? або що зробили інші випускники, щоб знайти свою першу роботу?

- знайдіть стажування, яке стане вам у нагоді для того, щоб ближче познайомитися з компанією чи організацією та збільшити ваші шанси знайти першу роботу;

- відвідуйте заходи та семінари, пов'язані з кар'єрою: дні кар'єри та ярмарки вакансій мають на меті зустріч з роботодавцями та розуміння, яка професія найкраще відповідає вашим інтересам і талантам;

- візьміть участь у кар'єрному вебінарі, де випускники вашої школи розповідають про свою кар'єру;

- беріть участь у відвідуваннях компаній і кар'єрних заходах, організованих адміністрацією школи чи спеціалістами центрів зайнятості.

➤ Розвивайте свої професійні навички та дізнайтеся, як подати заявку на роботу:

- відвідайте навчальний курс «Підготовка до співбесіди»;
- відвідайте навчальні курси із написання резюме та супровідного листа: гарне резюме покаже, чи відповідають ваші знання та навички посаді, на яку ви претендуєте [47].

На нашу думку, кар'єрне консультування стосується ряду заходів, спрямованих на підтримку учнів старших класів у кар'єрному самоменеджменті та в тому, щоб вибір освіти, навчання та професій відповідав їхнім особистим характеристикам (наприклад, сильні сторони, стиль навчання тощо) [32]. Підсумовуючи поради, надані вище, можемо сказати, що складовими професійного консультування будуть:

- кар'єрна інформація та поради щодо освіти, навчання та можливостей роботи;
- консультації з питань кар'єри, що проводяться фахівцями-практиками з психологічною підготовкою;
- інші заходи, які допоможуть учням розвинути навички управління кар'єрою, наприклад:
 - ✓ оцінювання (наприклад, через психологічні тести або портфоліо навичок);
 - ✓ практичні навички: моделювання роботи або ділові, рольові, імітаційні ігри, щоб молоді люди могли експериментувати з вибором професії;
 - ✓ навчання: ПТНЗ або ЗВО можуть забезпечувати професійну освіту як частину навчального плану (наприклад, курс із самоефективності, розробка резюме та презентаційних листів). Його можна викладати як окремий предмет, як частину іншого предмета або як міжпредметний курс;
 - ✓ наставництво: орієнтаційна діяльність може здійснюватися професійними та залученими фахівцями з професійної орієнтації або

іншими професіоналами (наприклад, вчителями), які працюють у навчальних закладах, службах кар'єри, державних службах зайнятості або «єдиного вікна» (наприклад, молодіжні (служби працевлаштування)) [32].

Тематичний план програми психологічного тренінгу:

Кількість занять: вісім.

Тривалість: по 4 години.

Регулярність проведення: два рази на тиждень.

Форми роботи: групова та індивідуальна.

Кількість учасників: 20 осіб в групі.

Мета програми: оптимізація професійного самовизначення старшокласників шляхом дослідження та розвитку їхніх кар'єрних орієнтацій.

Завдання програми:

1. Підтримка молоді у набутті навичок управління кар'єрою.
2. Врахування інтересів молоді в процесі кар'єрного консультування.
3. Інтеграція інформації про ринок праці в орієнтири.
4. Різноманітність орієнтаційних заходів, включно з симуляціями роботи або «майстернями відкриттів», які дозволять старшокласникам експериментувати з вибором професії [32].

Структура програми психологічного тренінгу старшокласників включала 4 блоки завдань:

I. Блок завдань, присвячений розкриттю мотивів, талантів та інтересів щодо кар'єрних уподобань та розвитку професійних навичок, навчав старшокласників: розширювати свої інтереси за допомогою лекцій, семінарів і заходів, організованих з метою професійного консультування; брати участь у волонтерській роботі, проявлятися як член ради чи комітетів шкільного самоврядування; проходити психологічні тести, спілкуватися зі шкільним психологом чи зі спеціалістами центрів зайнятості, які допоможуть краще зрозуміти себе як особистість;

II. Блок завдань, присвячений дослідженню того, які майбутні можливості найкраще підходять учням (вища освіта, професійно-технічна освіта, фахова передвища освіта, отримання робітничої професії), закликав старшокласників: ознайомитися зі своїми можливостями за допомогою інформації, наданої про факультативні курси в закладах освіти (стажування, іноземні обміни); ознайомитися з освітніми програмами, що пропонують заклади освіти через дні відкритих дверей та кар'єрні перспективи, описані на їхніх веб-сайтах.

III. Блок завдань, присвячений дослідженню власних сильних сторін для майбутньої професії, допоміг визначитися з домінуючими якостями та рисами особистості, які відіграють вирішальну роль у досягненні власного майбутнього професійного успіху. Сконцентовано увагу старшокласників на покращенні навичок протидії соціальному тиску, впевненої поведінки, а також уміннях відстояти свою позицію, долати сором'язливість та відмовлятися від небезпечних пропозицій.

IV. Блок завдань, присвячений розвитку професійних навичок та ознайомленню з тим, як подати заявку на роботу, демонстрував старшокласникам: як розвинути навички презентацій, дебатів, самопрезентації; як підготуватися до співбесіди; як написати резюме та супровідний лист [47]. А ознайомлення з ринком праці в своєму регіоні та в країні в цілому, спрямовувало старшокласників: підтримувати зв'язок з професіоналами та організаціями, щоб дізнатися умови праці в організації або досвід інших випускників у пошуку першої роботи; знайти стажування, яке збільшить шанси знайти першу роботу; відвідувати дні кар'єри та ярмарки вакансій, які мають на меті зустріч з роботодавцями та розуміння, яка професія найкраще відповідає інтересам і талантам учня.

Методи роботи: проведення тренінгових занять, бесід, групових ігор, лекцій.

Групові форми програми включали 8 занять, метою яких було підтримати учнів старших класів у кар'єрному самоменеджменті та в тому, щоб вибір освіти, навчання та професій відповідав їхнім особистим характеристикам [32; 55]. Основна увага приділялася побудові міжособистісного спілкування в особистому та професійному житті, допомозі у розумінні своїх недосконалих переконань та утвердженні бажання працювати з ними та сформувані нові раціональні переконання, формуванню таких життєвих установок, які дозволяють жити в гармонії зі своїм «Я» та іншими людьми, бути ефективним в досягненні цілей, у попередженні або вирішенні конфліктів. Повністю структура та зміст тренінгових вправ представлені у Додатку К.

Для покращення сприйняття теоретичних питань, що стосуються вибору кар'єри, видів та особливостей різних професій та збільшення рівня унаочнення учням демонструвалися презентації з використанням інтерактивної дошки: «Профорієнтація учнів 9-11 класів», «Калейдоскоп дивних професій», після чого відбувалося обговорення та обмін думками.

З метою відпрацювання практичних навичок щодо усвідомлення та осмисленості вибору кар'єрних орієнтацій старшокласниками проводилися тренінгові вправи, які дозволили включити до практичної діяльності учнів поряд із іншими видами практикумів спеціальних «професійних випробувань», зорієнтованих на самовизначення в широкій палітрі професій, актуальних на сучасному ринку праці та в найближчому майбутньому. Застосування прийомів рольових та імітаційних ігор у вправах «Асоціація», «Світ професій», «Омріяна професія», «Відгадай професію» дозволило учням краще уявити себе носієм певної професії [10, с.9].

Таким чином, можна стверджувати, що завдяки самоспостереженням та досвіду, отриманому під час впровадження практичних рекомендацій, учні старших класів навчилися більш впевнено досліджувати варіанти кар'єри та надавати позитивні приклади ефективної поведінки у дослідженні кар'єри.

3.3. Динаміка змін психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників

По завершенню програми психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників їм було запропоновано ще раз пройти тестування за обраними методиками (індивідуальні показники респондентів до та після проведення програми див. додатки Д, Е, Ж). Порівняльний аналіз зазначених показників зображений у таблицях 3.4 – 3.6.

Результати дослідження із застосуванням методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна представлені у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування програми психологічного тренінгу за показниками вираженості кар'єрних орієнтацій (n=40, %)

<i>Кар'єрні орієнтації</i>	<i>Орієнтація виражена</i>		<i>%</i>	
	До	Після	До	Після
професійна компетентність	21	22	53	55
менеджмент	24	28	60	70
автономія	34	32	85	80
стабільність місця роботи	33	28	83	70
стабільність місця проживання	17	18	43	45
служіння	29	25	73	63
виклик	29	30	73	75
інтеграція стилів життя	31	33	78	83
підприємництво	31	35	78	88

З таблиці 3.4. видно, що після проведення програми психологічного супроводу зросли рівні вираженості кар'єрних орієнтацій *менеджменту* (з 60% до 70%), *інтеграції стилів життя* (з 78% до 83%) та *підприємництва* (з 78% до 88%). Навпаки, характеризуються зниженням показники *автономії* (з 85% до 80%), *стабільності місця роботи* (з 83% до 70%) та *служіння* (з 73% до 63%). Кар'єрні орієнтації *професійної компетентності*, *стабільності місця проживання* та *виклику* змінилися незначним чином, в межах 1%-2%.

Для наочності зобразимо результати, подані у таблиці 3.4, на рис 3.5.



Рис. 3.5. Розподіл респондентів за рівнями вираженості кар'єрних орієнтацій до та після застосування програми тренінгу, %

Тобто, показники вираженості кар'єрних орієнтацій після проведення програми психологічного тренінгу свідчать про підвищення у старшокласників цікавості до процесу управління, роботи з людьми, бажання брати на себе відповідальність у міжособистісних та міжгрупових відносинах (менеджмент); збільшення потреби інтегрувати кар'єру у свій загальний спосіб життя та пошук організацій, які нададуть таку можливість (інтеграція стилів життя); зростання

необхідності створювати нові продукти чи послуги, розпочати власну справу, що стає важливішим за процес заробляння грошей (підприємництво).

Зменшення показників вираженості автономії демонструє: старшокласники усвідомили, що для того, щоб працювати за своїми правилами, відповідно до власних процедур, робочого часу або дрес-коду та у власному темпі треба спочатку отримати гарну освіту та бути конкурентним фахівцем на ринку праці. Перестала бути занадто привабливою для учасників вибірки праця в стабільній організації, що надає найкращі можливості для гарантованої роботи (стабільність місця роботи), що, вочевидь, пояснюється змінами у прагненні стабільності та безперервності як основного фактора життя. Хоча потреба у безпеці для таких учнів все одно залишається високою. Знизилося на 10% і бажання втілити свої основні цінності у роботі та кар'єрі (служіння). Вважаємо, що тут свою роль відіграло розуміння того, що занадто віддаючись справі служіння або допомоги іншим, можна не в повній мірі використати свої таланти та можливості в інших сферах.

Отже, після тренінгу відзначаються значимі відмінності між респондентами до та після проведення програми, що говорить про підвищення рівня усвідомленості при виборі професії. Тобто динаміка змін підвищилася і носить позитивний характер.

Дослідження рівня вираженості професійних типів особистості, проведене до та після застосування програми за методикою професійного самовизначення Дж. Голланда, відображено у таблиці 3.5.

Як бачимо з таблиці 3.5, після застосування програми тренінгу, зросли показники вираженості високого рівня у *реалістичному*, *соціальному*, *конвенційному* та *підприємницькому* типах особистості. Це відбулося завдяки зниженню показників вираженості середнього та низького рівня у цих професійних типах особистості. В *інтелектуальному* типі особистості відбулося підвищення частки середнього рівня, проте зменшилися високий та низький

рівень вираженості. В артистичному типі схожим чином зріс середній та зменшився низький рівень вираженості, однак показники високого рівня не змінилися.

Таблиця 3.5

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування програми психологічного тренінгу за показниками рівнів вираженості професійних типів особистості

(n=40, %)

Тип особистості / рівень		Високий	Середній	Низький
<i>Реалістичний</i>	До	3 (7%)	25 (63%)	12 (30%)
	Після	4 (10%)	26 (65%)	10 (25%)
<i>Інтелектуальний</i>	До	12 (30%)	24 (60%)	4 (10%)
	Після	11 (28%)	26 (65%)	3 (7%)
<i>Соціальний</i>	До	12 (30%)	22 (55%)	6 (15%)
	Після	15 (38%)	24 (60%)	1 (2%)
<i>Конвенційний</i>	До	7 (18%)	29 (72%)	4 (10%)
	Після	11 (28%)	27 (67%)	2 (5%)
<i>Підприємницький</i>	До	27 (68%)	13 (32%)	-
	Після	28 (70%)	12 (30%)	-
<i>Артистичний</i>	До	19 (48%)	13 (32%)	8 (20%)
	Після	19 (48%)	15 (38%)	6 (14%)

Графічно результати, подані у таблиці 3.5, зображені на рис 3.6.



Рис. 3.6. Розподіл респондентів за рівнями вираженості професійних типів особистості до та після застосування програми тренінгу, %

В цілому, можемо говорити про позитивну динаміку та результати щодо розвитку рівнів вираженості професійних типів особистості, оскільки після програми високий та середній рівні мають тенденцію до зростання. Отже, динаміка змін підвищилася, тому носить позитивний характер та свідчить про збільшення бажання старшокласників працювати з людьми, відповідально та сумлінно ставитися до своєї роботи, вирішувати проблеми та орієнтуватися на практичні питання.

Емпіричні дані щодо рівнів вираженості осмисленості життя за методикою «Ціль у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка, до та після проведення програми тренінгу наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування програми психологічного тренінгу за показниками рівнів вираженості осмисленості життя

(n=40, %)

Шкали методики / Рівень прояву	Високий		Середній		Низький	
	До	Після	До	Після	До	Після
Цілі у житті	6 (15%)	6 (15%)	24 (60%)	26 (65%)	10 (25%)	8 (20%)
Процес життя	3 (7%)	5 (12%)	25 (63%)	26 (65%)	12 (30%)	9 (23%)
Результативність життя	2 (5%)	4 (10%)	20 (50%)	25 (63%)	18 (45%)	11 (27%)
Локус контролю Я	5 (12%)	8 (20%)	31 (78%)	28 (70%)	4 (10%)	4 (10%)
Локус контролю життя	3 (7%)	4 (10%)	23 (57%)	27 (67%)	14 (36%)	9 (23%)
Осмисленість життя	3 (7%)	5 (12%)	27 (68%)	28 (70%)	10 (25%)	7 (18%)

Узагальнені дані з показниками рівнів вираженості осмисленості життя респондентів до та після тренінгу зображені на рис. 3.7.

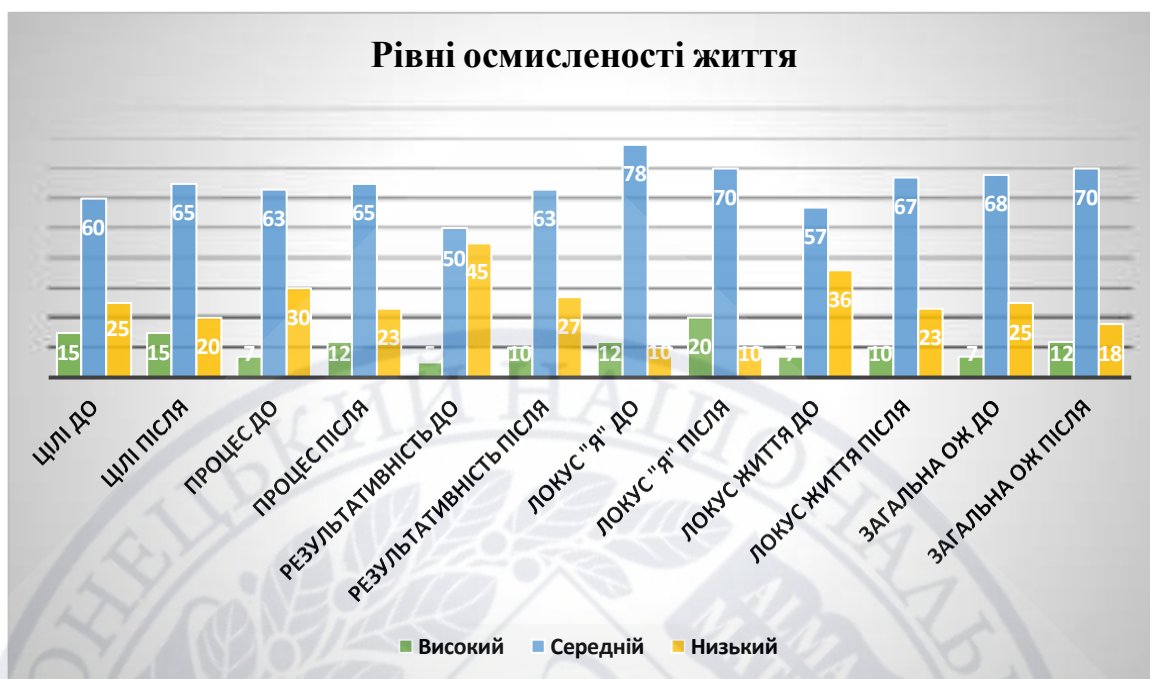


Рис. 3.7. Розподіл респондентів за рівнями вираженості осмисленості життя до та після застосування програми тренінгу, %

Отже, динаміка змін носить позитивний характер та відповідає високому та середньому рівню розвитку осмисленості життя старшокласників, свідчить про більш чітке усвідомлення своїх цілей у житті та намагання більш повно реалізувати власний кар'єрний потенціал.

Висновки до розділу 3

Аналіз та інтерпретація результатів констатувального етапу експериментального дослідження засвідчили, що, з одного боку, старшокласників приваблюють кар'єрні орієнтації, які дозволять їм проявити активну життєву позицію, долати виклики та започаткувати власну справу, з іншого, значна частина вибірки на перше місце ставить безпеку, стабільну роботу з пакетом соціальних гарантій або прагне приносити користь суспільству.

Результати дослідження професійного самовизначення старшокласників показали, що більша частина вибірки характеризується середніми та низькими показниками і загальної осмисленості життя, і субшкал, які її формують. Респонденти в основному усвідомлюють свої цілі у житті та вважають, що людина цілком в змозі сама контролювати своє життя.

Формувальний етап експериментального дослідження включав розробку та апробацію програми психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників, спрямовану на активізацію Я-концепції, з'ясування того, як індивідуальні риси та фактори впливають на вибір кар'єри, надання їм можливості оцінити свої сильні сторони, інтереси та цінності.

Динаміка змін психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій старшокласників, яка оцінювалася протягом повторного тестування респондентів після проведення програми тренінгу, носить позитивний характер та свідчить про збільшення відповідального та активного ставлення до своєї кар'єри, про зростання рівня самоактуалізації та усвідомленості старшокласників.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників на основі дослідження наукової літератури. Зокрема кар'єрні орієнтації визначаються як прагнення людини щодо власних особистісних якостей, що включають здібності, мотивацію, переконання та цінності та щодо майбутньої професії. З цим поняттям тісно пов'язане поняття професійного самовизначення, яке розглядається як активний та відповідальний вибір професії людиною, зроблений завдяки самоаналізу внутрішніх ресурсів та їх узгодження з вимогами професії.

Узагальнено психологічні особливості учнів старших класів та доведено, що значні трансформації, які відбуваються в цьому періоді з учнівською молоддю, обумовлюють їхнє професійне самовизначення та формування власних кар'єрних орієнтацій.

2. Емпіричне дослідження проводилося у три етапи. На першому етапі досліджувались кар'єрні орієнтації та життєві цілі старшокласників. На другому етапі експерименту здійснювався аналіз отриманих емпіричних даних. Третій етап був присвячений розробці та впровадженню програми психологічного тренінгу з метою підвищення рівня усвідомлення та осмисленості вибору кар'єрних орієнтацій старшокласниками.

3. Проаналізовані результати емпіричного дослідження дозволяють стверджувати, що респонденти розділилися у виборі кар'єрних орієнтацій, які найбільше їм підходять на тих, хто обирає досить активну та незалежну кар'єру (автономія, виклик, підприємництво, інтеграція стилів життя) та на тих, хто більше схильний до консерватизму та допомоги іншим (стабільність та служіння).

Найбільш проявленими професійними типами особистості є артистичний, підприємницький, соціальний, конвенційний.

Загальна осмисленість життя представлена у більшій частини вибірки на середньому та низькому рівні. А найбільш вираженими складовими цього показнику є цілі у житті та локус контролю «Я». Найменші значення наявні за шкалою результативності життя та локус контролю життя.

Отримані емпіричні дані обраховані методом математичної статистики та аналізу результатів за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Підтверджено існування статистично значущого кореляційного зв'язку між кар'єрними орієнтаціями менеджменту, автономії, служіння, інтеграції стилів життя, підприємництвом та загальною осмисленістю життя $p \leq 0,01$.

4. Розроблено та впроваджено програму психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників, яка мала на меті допомогти учням зрозуміти, як індивідуальні риси та фактори впливають на вибір кар'єри, надати їм можливості оцінити свої сильні сторони, інтереси та цінності. Під час тренінгових занять підкреслювалась роль переконань у самоефективності та спостережливого навчання у прийнятті рішень, пов'язаних з кар'єрою.

5. Апробація та оцінка ефективності програми психологічного тренінгу відбувалася за допомогою повторної діагностики кар'єрних орієнтацій та рівнів вираженості осмисленості життя старшокласників. Проаналізовані результати формувального етапу дослідження до та після впровадження програми тренінгу дозволяють відзначити її результативність та наявність позитивних змін. Поступове розкриття мотивів, талантів та інтересів щодо кар'єрних уподобань та розвитку професійних навичок; дослідження майбутніх кар'єрних можливостей; ознайомлення з ринком праці; формування практичних навичок щодо прийому на роботу сприяло позитивній динаміці у формуванні кар'єрних орієнтацій учнів.

Отже, можна зробити висновок, що поставлена мета роботи досягнута, а всі поставлені завдання – вирішені.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Березовська Л. І., Гоцар Б. І. Кар'єрні орієнтації у студентському віці. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*. 2017. Випуск 1 (5). С. 206-209. URL: [https://pp-msu.com.ua/web/uploads/pdf/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9C%D0%94%D0%A3.%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_2017_%D0%92%D0%B8%D0%BF.%201\(5\)_206-209.pdf](https://pp-msu.com.ua/web/uploads/pdf/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9C%D0%94%D0%A3.%20%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_2017_%D0%92%D0%B8%D0%BF.%201(5)_206-209.pdf) (дата звернення: лютий 2025)
2. Денисюк О. Я., Титаренко Н. В., Дронь Т. О. Моніторингове дослідження щодо професійної орієнтації учнів у закладах загальної середньої освіти. Інформаційно-аналітичні матеріали. Київ : ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2022. 52 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/profori%D1%94ntacziya_2022.pdf (дата звернення: лютий 2025)
3. Закатнов Д.О. Кар'єрні та професійні ціннісні орієнтації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2020. Вип. 24(1). С. 155-170. DOI <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2020-24-1-155-170> (дата звернення: лютий 2025)
4. Зубіашвілі, І.К. (2020) Psychological features of high school students' economic self-determination. *Actual problems of psychology*, 56 (1). pp. 30-37. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/index.php/ua/arkhiv...> (дата звернення: лютий 2025)
5. Кривобок А.С. Психологічні засади професійного самовизначення старшокласників: кваліфікаційна робота магістра; спец.: 053 «Психологія».

Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти. Біла Церква, 2023. 117 с.

URL: https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%BA-%D0%90.%D0%A1._1.pdf (дата звернення: лютий 2025)

6. Кунанець І.А. Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості. URL: <https://vseosvita.ua/library/test-dz-gollanda-dla-viznacenna-profesijnih-tipiv-osobistosti-66801.html> (дата звернення: березень 2025)

7. Лісянська Н.І. Розвиток самостійності старшокласників в процесі планування професійних перспектив: кваліфікаційна робота магістра; спец.: 053 «Психологія». Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2020. 91 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/4748/1/%D0%9B%D1%96%D1%81%D1%8F%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%9D%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D1%8F.pdf> (дата звернення: березень 2025)

8. Літвінова Д.Г. Зв'язок кар'єрних орієнтацій студентів з характеристиками ціннісно-сислової сфери: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»; спец.: 053 «Психологія». Національний авіаційний університет. Київ, 2023. 76 с. URL: https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/60416/1/%D0%A4%D0%9B%D0%A1%D0%9A%D0%9B%D1%96%D1%82%D0%B2%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%94.%D0%9F%D0%9F_2023.pdf (дата звернення: лютий 2025)

9. Максьом К.В. Особливості комунікативної взаємодії учасників булінгу в підлітковому віці. *Psychological Journal*. 2018. № 2 (12). С.67-82. DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2018vol12iss2> (дата звернення: лютий 2025)

10. Масол Л.М. Професійні орієнтації старшокласників у сфері мистецтва та креативних індустрій. 2021. 18 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726805/1/_%D0%9C%D0%9E_2021_2_%D0%9F%

[D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D1%96%20%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%88%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2.pdf](#) (дата звернення: березень 2025)

11. Онуфрив С.Т. Соціально-психологічні чинники кар'єрних орієнтацій студентів-журналістів. *Вісник Львівського університету. Серія Журналістика*. 2020. Випуск 48. С. 214-223. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/journalism/article/viewFile/10562/10627> (дата звернення: лютий 2025)

12. Ортікова Н. В. Особливості готовності старшокласників до професійного самовизначення. *Освітньо-науковий простір*. Випуск 3 (2-2022). С. 81-90. DOI 10.31392/ONP.2786-6890.3(2).2022.09 (дата звернення: лютий 2025)

13. Островська В. Врахування індивідуально-типологічних особливостей в професійному самовизначенні старшокласників: кваліфікаційна робота; спец.: 053 Психологія. Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя. Тернопіль, 2024. 69 с. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/46034/1/%D0%9E%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%94%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%20%21.pdf> (дата звернення: березень 2025)

14. Охріменко, З.В. (2021) Value and professional self-determination of students in the conditions of career guidance. *Науковий вісник Національного еколого-натуралістичного центру*, 1 (11). pp. 16-27. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730131/> (дата звернення: лютий 2025)

15. Посацький, О., Ригель, О. (2020). Професійне самовизначення учнів раннього юнацького віку. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*, 47, 90-99. DOI: <https://doi.org/10.24919/2312-8437.47.229349>. (дата звернення: лютий 2025)

16. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / М.С. Корольчук, Ю.В.Дроздова, В.М.Корольчук, В.І. Осьодло, А.М. Сипливий ; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. – 280 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxBw==/84eb59533d62b448cd7157a94ea2b485.pdf> (дата звернення: лютий 2025)

17. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728940/1/15%20%D0%9F%D0%A1%D0%98%D0%A5%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%AF%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%9E%D0%87.pdf> (дата звернення: лютий 2025)

18. Столярчук О.А. Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. *Педагогічний процес: теорія і практика. Серія «Психологія»*. Київ: Видавниче підприємство «Едельвейс», 2016. Вип. 1. С. 21-25. URL: https://www.researchgate.net/publication/331953286_Vpliv_motiviv_navcanna_studentiv_na_formuvannya_ih_kar'ernih_orientacij (дата звернення: березень 2025)

19. Токар А.В. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем емоційного інтелекту: дипломна робота для здобуття рівня вищої освіти «магістр». Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2022. 108 с. URL: https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6605/educ_2023_128.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: лютий 2025)

20. Троїцька С.М. Кар'єрні орієнтації молодих людей з професійним досвідом в ресторанній справі: кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр»; спец.: 053 «Психологія». Національний університет «Києво-Могилянська академія». Київ, 2022. 92 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/338c683f-cc95-4e2d-a9bf-31b1381c93d7/content> (дата звернення: лютий 2025)

21. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища: монографія / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Д. О. Закатнов, М. І. Піддячий; за ред. З. В. Охріменко. Київ, 2022. 152 с. URL: https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/Okhrimenko_Z.V. Monohrafiia_2022.pdf (дата звернення: лютий 2025)

22. Швець Т. Старший шкільний вік як сенситивний період для розвитку соціально-особистісної компетентності. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Педагогічні науки*. Випуск 1 (54), 2023. С. 43-50. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/pedagogy/article/view/2542> (дата звернення: лютий 2025)

23. Шевенко А.М. Професійне самовизначення старшокласників як цілеспрямований процес. *Psychological Journal*. 2021. Volume 7. Issue 8 (52). С. 72-81. DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.8> (дата звернення: лютий 2025)

24. Шевченко А.М. Професійне самовизначення старшокласників як чинник особистісного зростання: диск. психол. н.: спец.: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія, 053 – психологія. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна. Київ, 2021. 258 с. URL: http://ipood.com.ua/data/avtoreferaty_i_dysertatsii/2021/SHEVENKO_diser_pas.pdf (дата звернення: березень 2025)

25. Шелупець О.Ю. Зв'язок навчальної мотивації зі смисложиттєвою орієнтацією студентів-психологів: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»; спец.: 053 «Психологія». Національний авіаційний університет. Київ, 2022. 48 с. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/55834/1/%D0%A8%D0%B5%D0%BB%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%86%D1%8C%20%D0%9E.%D0%AE.pdf> (дата звернення: березень 2025)

26. Caskey, M. M.; Anfara, V. A., Jr. (2007). Research summary: Young adolescents' developmental characteristics. *PDXScholar*. Portland State University. URL: <https://core.ac.uk/reader/37765730> (дата звернення: лютий 2025)

27. Coetzee, M., Ngope, M. (2023). Influence of career orientations and career guidance need on students' employability attributes. *Journal of Psychology in Africa*. 33. DOI: 358-367. 10.1080/14330237.2023.2240107. (дата звернення: лютий 2025)

28. Davies, G., Klaassen, D., Längle, A. (2023). Purpose in Life Test. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. Pp. 5640-5645. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2336 (дата звернення: лютий 2025)

29. Donald, W.E., Van der Heijden, B., Baruch, Ye. (2024). Introducing a sustainable career ecosystem: Theoretical perspectives, conceptualization, and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 151. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103989> (дата звернення: лютий 2025)

30. Goldfarb, Y., Golan, O. & Gal, E. (2023). A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. *J. Autism Dev. Disord.* 53, 1529-1542. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05185-4> (дата звернення: лютий 2025)

31. Guay, F. (2022). Applying Self-Determination Theory to Education: Regulations Types, Psychological Needs, and Autonomy Supporting

Behaviors. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(1), 75-92. DOI: <https://doi.org/10.1177/08295735211055355> (дата звернення: лютий 2025)

32. Guidance: supporting youth to manage their careers. VET toolkit for tackling early leaving. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/guidance-supporting-youth-manage-their-careers> (дата звернення: березень 2025)

33. Hall, D.T., Yip, J., Doiron, K. (2018). Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 5:129-156. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631> (дата звернення: лютий 2025)

34. Hartung, P. (2023). My Career Story: A Career Construction Workbook. URL: https://www.researchgate.net/publication/367317495_My_Career_Story_A_Career_Construction_Workbook (дата звернення: березень 2025)

35. Hirschi, A. & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 126. URL: https://www.researchgate.net/publication/351028518_Contemporary_career_orientations_and_career_self-management_A_review_and_integration (дата звернення: лютий 2025)

36. Huliaieva, O., & Poltavska, K. (2024). Social Maturity as a Factor in the Professional Self-Determination of an Adolescent Person. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series Psychology*, (76), 7-11. DOI: <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2024-76-01> (дата звернення: лютий 2025)

37. Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C.-H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied*

Psychology, 72(1), 144-184. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12442> (дата звернення: лютий 2025)

38. Karimov, R., et al. (2020). Psychological and Pedagogical Characteristics of a High School Student. *International Journal on Integrated Education*, vol. 3, no. 2, pp. 91-95, DOI: [10.31149/ijie.v3i2.19](https://doi.org/10.31149/ijie.v3i2.19). (дата звернення: лютий 2025)

39. Knysh, I., Dubinka, M., Kochubei, O., Poliakov, I., & Tiahur, V. (2022). Practices for readiness of future specialists for professional self-determination in the information society. *Amazonia Investiga*, 11(59), 108-118. DOI: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.59.11.10> (дата звернення: лютий 2025)

40. Koda, S. (2024). Management of Students' Professional Self-Determination: a Survey of Physics Teachers in Ukraine. *STEM: analytical views*. Volume 1(1). Pp. 4-8. DOI: [10.31110/stem-av.2024.v1.01](https://doi.org/10.31110/stem-av.2024.v1.01) (дата звернення: лютий 2025)

41. Kong, H., Yin, Z., Baruch, Ye., Yuan, Yu. (2023). The impact of trust in AI on career sustainability: The role of employee-AI collaboration and protean career orientation. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 146. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103928> (дата звернення: лютий 2025)

42. Kulko, V., Timchenko-Mikhailidi, N. (2019). Research of career orientations of future philologists in higher educational establishment. *Науковий огляд*. № 4(57). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1824> (дата звернення: лютий 2025)

43. Lutsenko, O., Nalyvaiko, O., Kreydun, N. (2021). Career Orientations and Professional Responsibility of Ukrainian Women with Different Sexual Orientations. Are Sexual Minorities Worse Adapted to Professional Activities? *Proceedings of the International Conference on Social Science, Psychology and Legal Regulation. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 617. DOI: [10.2991/assehr.k.211218.019](https://doi.org/10.2991/assehr.k.211218.019). (дата звернення: лютий 2025)

44. Official site of Career Key. Holland's Theory of Career Choice and You <https://www.careerkey.org/fit/personality/hollands-theory-of-career-choice> (дата звернення: лютий 2025)
45. Official site of Johns Hopkins Medicine. Purpose in Life Test. URL: https://www.hopkinsmedicine.org/-/media/psychiatry/documents/moods/purpose_in_life_june2020.pdf (дата звернення: лютий 2025)
46. Official site of the University of Edinburgh. Values and Drivers – What Is Your Career Anchor? URL: <https://institute-academic-development.ed.ac.uk/sites/default/files/2024-02/Career%20anchors%20table%20and%20chart.pdf> (дата звернення: лютий 2025)
47. Official site of the Utrecht University (2023). Steps in your career orientation process. URL: <https://students.uu.nl/en/science/college-of-pharmaceutical-sciences/student-life/career-orientation> (дата звернення: березень 2025)
48. Podliesna, H., Bazela, D., Bilash, O., Vyshotravka, L., Khotsianovska, L., Perova H. (2022) Pedagogical Support of Socio-Professional Self-Determination of Students. *Journal of Curriculum and Teaching*. № 1. Vol. 11. P. 154-162 DOI:10.5430/jct.v11n1p154 (дата звернення: лютий 2025)
49. Schein, E.H., Van Maanen, J., Schein, P.A. (2023) Career Anchors Reimagined: Finding Direction and Opportunity in the Changing World of Work (Jossey-Bass Leadership Series). 5th ed. Wiley. New Jersey, USA. 176 p.
50. Schulenberg, S.; Schnetzer, L. & Buchanan, E. (2011). The Purpose in Life Test-Short Form: Development and Psychometric Support. *Journal of Happiness Studies*. 12. 861-876. DOI: 10.1007/s10902-010-9231-9. (дата звернення: лютий 2025)
51. Shcherban, T., Bretsko, I., Varha, V. (2022). Features of aggressive behavior in adolescent age. *Social Work and Education*, Vol. 9, No. 3. Pp. 422-433. URL: <https://journals.uran.ua/swe/article/view/271095> (дата звернення: лютий 2025)

52. Sheldon, K.; Holliday, G.; Titova, M. & Benson, C. (2019). Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice. *Journal of Career Assessment*. 28. URL: https://www.researchgate.net/publication/330316151_Comparing_Holland_and_Self-Determination_Theory_Measures_of_Career_Preference_as_Predictors_of_Career_Choice (дата звернення: лютий 2025)

53. Suryadi, B., Sawitri, D., Da, H., Hanifa, F. (2018). Career orientation of senior secondary school students. *SHS Web of Conferences*. 42. 00005. DOI: [10.1051/shsconf/20184200005](https://doi.org/10.1051/shsconf/20184200005) (дата звернення: лютий 2025)

54. Vasylenko, O., Sheremet, A. (2017). Peculiarities of Career Self-Determination of Modern High School Students. *Science and Education*. Issue 4. Pp. 159-165. DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-4-27> (дата звернення: лютий 2025)

55. Wang, D., Li, Y. (2024). Career construction theory: tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*. Volume 15. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1381233> (дата звернення: березень 2025)

56. Zahrebniuk, Yu.; Yalovenko, O. (2021). Methods and Technologies for Professional Self-Determination of Students in the USA. *Збірник наукових праць «Проблеми підготовки сучасного вчителя»*. Вип. 1(23), С. 59-65. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/probl_sych_vchutela/2021/1/9.pdf (дата звернення: лютий 2025)

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Мій майбутній вибір професії»

1. У зв'язку з постійними змінами на ринку праці, які якості та навички будуть найбільш важливими для майбутньої успішної кар'єри?
2. Які перешкоди можуть виникнути у зв'язку зі стрімкими змінами на ринку праці?
3. Які стратегії ви плануєте використовувати у своєму подальшому працевлаштуванні?
4. Як ви вважаєте, які майбутні професії можуть мати особливу потребу в психологічних знаннях та навичках?
5. Які професії в майбутньому виглядають для вас найбільш актуальними, перспективними та психологічно комфортними для побудови довгострокової кар'єри?
6. Які психологічні бар'єри можуть заважати людині успішно опанувати нову професію та яким чином їх можна було б позбутися?
7. У зв'язку зі стрімко зростаючою автоматизованістю та активним впровадженням штучного інтелекту, які унікальні «людські» навички стануть особливо цінними у професіях де рутинні завдання виконуватимуть машини?

[Е. Шейн]

Інструкція. Вам надається 41 запитання. На питання від 1 до 21 Ви відповідаєте, «Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?». На питання від 22 до 41 – «Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень?». Свої відповіді позначаєте в бланку відповідей, пам'ятаючи, що 1 означає, що питання зовсім не важливе/ Ви з ним зовсім не погоджуєтесь, а 10 – що питання виключно важливе/ Ви з ним повністю згодні.

Бланк опитувальника

Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

[illegible]

Методика професійного самовизначення Дж. Голланда

Інструкція. Вам пропонується 43 пари професій, причому в кожній парі Вам необхідно вибрати одну: найбільш бажану або найменш «противну».

Бланк опитувальника

№	Варіант А	Варіант Б	№	Варіант А	Варіант Б
1	Автомеханік	Авіаконструктор	23	Генетик	Менеджер
2	Єгер	Інтерв'юер	24	Гідробіолог	Письменник
3	Кондитер	Діловод	25	Вихователь дитсадка	Кресляр
4	Пасічник	Адміністратор	26	Інструктор з плавання	Начальник відділу збуту
5	Радіооператор	Актор	27	Медична сестра	Манекенниця
6	Астроном	Гід-екскурсовод	28	Складач друкарні	Оптовий торговець
7	Бактеріолог	Коректор текстів	29	Переписувач нот	Музичний аранжувальник
8	Зоолог	Брокер	30	Начальник будівництва	Музикант-виконавець
9	Мінералог	Актор цирку	31	Машиніст тепловозу	Інженер-дослідник
10	Гувернантка	Працівник архіву	32	Кравець	Консультант служби знайомств
11	Священик	Голова адміністрації	33	Стерновий-моторист	Реєстратор
12	Консультант з профорієнтації	Драматург	34	Штукатур	Підприємець
13	Фінансовий контролер	Директор	35	Садівник	Танцюрист
14	Шифрувальник	Мистецтвознавець	36	Редактор наукового журналу	Вчитель
15	Директор магазину	Композитор	37	Фізик-теоретик	Копіювальник креслень
16	Гірничий інженер	Біофізик	38	Іхтіолог	Президент банку
17	Тваринник	Репетитор	39	Вчений-теоретик	Художник інтер'єру
18	Маляр	Складальник каталогу	40	Викладач іноземної мови	Контролер якості продукції
19	Мисливство-знавець	Директор ринку	41	Тренер з лікувальної фізкультури	Постачальник
20	Електротехнік	Карикатурист	42	Соціальний робітник	Художник-мультиплікатор
21	Біолог	Сімейний лікар	43	Продюсер телебачення	Режисер
22	Вірусолог	Контролер-касир			

Ключ до тесту

За кожне співпадіння з ключем нараховується 1 бал.

Реалістичний тип (15):

1А	2А	3А	4А	5А	16А	17А	18А	19А	20А	31А	32А	33А	34А	35А
----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Інтелектуальний тип (15):

1Б	6А	7А	8А	9А	16Б	21А	22А	23А	24А	31Б	36А	37А	38А	39А
----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Соціальний тип (15):

2Б	6Б	10А	11А	12А	17Б	21Б	25А	26А	27А	32Б	36Б	40А	41А	42А
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Конвенційний тип (14):

3Б	7Б	10Б	13А	14А	18Б	22Б	25Б	28А	29А	33Б	37Б	40Б	43А
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Підприємливий тип (14):

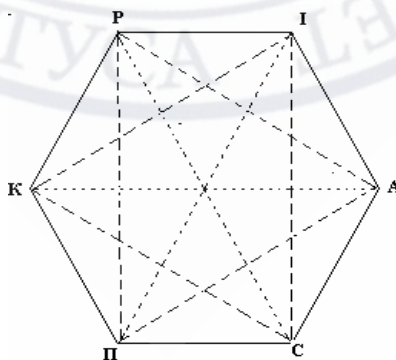
4Б	8Б	11Б	13Б	15А	19Б	23Б	26Б	28Б	30А	34Б	38Б	41Б	43Б
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Артистичний тип (13):

5Б	9Б	12Б	14Б	15Б	20Б	24Б	27Б	29Б	30Б	35Б	39Б	42Б
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Обробка результатів тесту:

Соціальна спрямованість особистості проявляється у таких її типах: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Шкалу пристосованості різних типів особистості до різних професійних середовищ, Дж. Голланд схематично зобразив у вигляді шестикутника.



По вершинах моделі вираховується зв'язок між типами особистості і професійним середовищем. Він обернено пропорційний відстані від однієї вершини до іншої в будь-якому напрямку. Наприклад, конвенційному типу ближче реалістичний і практичний, тому дані типи особистості можуть пристосовуватись до подібних професійних середовищ досить успішно: К-Р, К-П, Р-К, П-К. Набагато далі від конвенційного типу знаходяться інтелектуальний і соціальний типи, і тому ці особистості і середовища погано суміщаються. І зовсім несумісні конвенційний і артистичний типи – між ними найбільша відстань. Таким же чином можна розглянути взаємодію кожного типу особистості з будь-яким професійним середовищем.

Набрану респондентом кількість балів за кожною шкалою поділіть на число, яке в ключі стоїть в дужках поруч з назвою шкали (наприклад, для реалістичного типу – це 15) і помножити на 100%.

Зробити висновок про належність до певного типу особистості можна тоді, коли досліджуваний отримує більшу кількість балів з одного з них:

- 9 – 14 балів – великий інтерес до професій цього напрямку;
- 5 – 8 балів – інтерес середній;
- 4 та нижче балів – не виявлено зацікавленості працювати в умовах цього професійного середовища.

Тест «Ціль у житті» (Дж. Крамбо та Л. Махолик)

Тест діагностує 5 шкал та один загальний показник «Осмисленість життя». Шкали: цілі в житті, процес життя, результат життя, локус контролю Я, локус контролю життя.

Інструкція: Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання - вибрати одне з двох тверджень, яке, на Вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 праворуч чи ліворуч, залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково вірні).

Бланк опитувальника

1. Зазвичай мені дуже нудно	3	2	1	0	1	2	3	Зазвичай я сповнений енергії
2. Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим	3	2	1	0	1	2	3	Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним
3. У житті я не маю певних цілей і намірів	3	2	1	0	1	2	3	В житті я маю дуже ясні цілі і наміри
4. Моє життя видається мені вкрай безглуздим і безцільним	3	2	1	0	1	2	3	Моє життя видається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5. Кожен день здається мені завжди новим і не схожим на інші	3	2	1	0	1	2	3	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші
6. Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися	3	2	1	0	1	2	3	Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами
7. Моє життя склалося саме так, як я мріяв	3	2	1	0	1	2	3	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв
8. Я не домогся успіхів у здійсненні своїх життєвих планів	3	2	1	0	1	2	3	Я здійснив багато з того, що було мною заплановано в житті

9. Моє життя порожнє і нецікаве	3	2	1	0	1	2	3	Моє життя наповнене цікавими справами
10. Якби мені довелося зараз підводити підсумок мого життя, то я б сказав, що воно було цілком осмисленим	3	2	1	0	1	2	3	Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок мого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу
11. Якби я міг вибирати, то я б побудував своє життя зовсім інакше	3	2	1	0	1	2	3	Якби я міг вибирати, то я б прожив життя ще раз так само, як живу зараз
12. Коли я дивлюся на навколишній світ, він часто приводить мене в розгубленість і занепокоєння	3	2	1	0	1	2	3	Коли я дивлюся на навколишній світ, він зовсім не викликає у мене занепокоєння і розгубленості
13. Я людина дуже обов'язкова	3	2	1	0	1	2	3	Я людина зовсім не обов'язковий
14. Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням	3	2	1	0	1	2	3	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати життєвий шлях через вплив природних здібностей і обставин
15. Я впевнено можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3	2	1	0	1	2	3	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною
16. У житті я ще не знайшов свого покликання і ясних цілей	3	2	1	0	1	2	3	В житті я знайшов своє покликання і цілі
17. Мої життєві погляди ще не визначилися	3	2	1	0	1	2	3	Мої життєві погляди цілком визначилися
18. Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті	3	2	1	0	1	2	3	Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі в житті
19. Моє життя в моїх руках і я сам керую ним	3	2	1	0	1	2	3	Моє життя не підвладне мені і воно управляється зовнішніми обставинами
20. Мої повсякденні справи приносять мені задоволення	3	2	1	0	1	2	3	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності

Обробка результатів тесту:

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і перекладу сумарного балу в стандартні значення (процентилію).

Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені випробуваним позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричною шкалою.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідній (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

При підрахунку балів по ключу дотримуються наступного правила:

- в висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти **1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.**
- в спадну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти **2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.**

Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, що відповідають позиціям, зазначених випробуваним.

Субшкала 1 (цілі в житті) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процес життя) - 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат життя) - 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контролю - Я) - 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контролю - життя) - 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Загальний показник - осмисленість життя (ОЖ) - всі 20 пунктів.

Субшкала	Середнє значення $\pm$ стандартне відхилення	
	Чоловіки	Жінки
Цілі у житті	32,9 $\pm$ 5,92	29,38 $\pm$ 6,24
Процес життя	31,09 $\pm$ 4,44	28,8 $\pm$ 6,14
Результативність життя	25,46 $\pm$ 4,3	23,3 $\pm$ 4,95
Локус контролю Я	21,13 $\pm$ 3,85	18,58 $\pm$ 4,3
Локус контролю життя	30,14 $\pm$ 5,8	28,7 $\pm$ 6,10
Осмисленість життя	103,1 $\pm$ 15,03	95,76 $\pm$ 16,54

10 - A

10 – А																		
Респонденти	Проф. комп.		Мен-т		Автоп.		Стаб. роб.		Стаб. прож.		Служ.		Викл.		Інтегр.		Підпр.	
	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після
Ангелін а К.	6.4	7	4	4,1	6,6	5	7,3	7,8	6	6,2	7.8	8	4,6	4,8	4.8	4,5	7,4	8,1
Анна Д.	3.6	3.3	6,4	8	8	8,2	6	7	5,3	5,5	8.2	8,5	6,4	6,6	7.2	7,3	7,4	7,2
Костян тин Г.	5.2	5.5	5,8	6,8	7	7,2	9	10	6	6,5	8.2	8,4	7,6	8	9.6	9,8	8,2	8,5
Іван К.	3	3.2	4	4	7,6	8	2,6	2,7	5	5	4.4	4,5	4,6	4,7	7.2	7,4	6,2	6,4
Андрій Ш.	2.8	3	10	10	10	10	10	9,8	1	1,1	5	4,8	5	4,8	5.2	5,4	9,8	9,7
Богдан Г.	3.2	4	5,2	7	7,4	7,8	7	6,7	3,6	3,7	6.4	4,9	4,4	4,6	6.2	6,7	4,4	5
Ішхан А.	1.8	2.2	4,8	5,2	5,4	4,8	1	1,5	5,6	5,7	4	4,2	4	4,3	4	4,1	7	6,7
Максим Ф.	4	4,7	6,6	8	7,8	8	6,3	6,7	5,3	5,5	4.8	4,7	9,8	9,9	6.2	6,5	7,4	8
Діана Ф.	6.4	7.2	5,8	7,5	4,2	4,3	7,6	8	4	4,1	10	9,5	7,6	8	7.2	7	5,8	5.5
Аліна І.	6.2	6.7	4,4	4,5	8	8,2	5,3	4,2	5,3	5,8	9.8	9,5	5,2	5,5	8	7,7	8,8	8,9
Віталін а П.	6	6.5	6,8	7	7,6	7,2	7,3	6,5	4,6	4,7	7.8	8	6,8	7,1	7.8	8	7,4	7,5
Вікторі я К.	4.2	4.5	8,8	10	7,8	8	8,3	8,8	1,6	2	7	7,2	7,2	8	7.8	7,9	8	7,8
Анаста сія К.	3.8	4	10	10	8,4	9	6,3	4,9	8	7,9	9.8	9	7,4	7,5	6	6,1	9,4	9
Поліна Д.	5.4	6	5	7	6,7	7,2	7,8	8	5	5,2	2.1	2	7	7,1	3	3,1	1,4	2
10 – Б																		

Микита Г.	3,4	4	9,2	10	9,2	9,8	2,3	2,5	3,3	3,5	8,8	9	5	5,1	7,8	8,1	4	5,3
Олександр Ч.	5,8	6,3	6,2	7	6	6,2	7,6	6,4	2,3	2,4	2,6	2,7	9,2	9	1,6	2	6,4	6,7
Анна М.	6,2	7	3,6	3,7	6,8	7	6,3	4,8	6,6	6,8	8,4	8	5,8	5,6	8,4	8,2	6,8	7
Анастасія Ш.	3,8	4,7	8	9,5	8	8,2	6,6	6	3,6	3,7	6,6	6,8	7,2	7	6,8	6,8	8,4	8,2
Максим Ч.	4	4,1	9	9,2	7,4	7,8	9	9	1	1,1	4,4	4,5	2,8	3	8,2	8,4	8,2	8,6
Юлія Р.	2,4	3,4	4,6	4,7	5,8	6	5,6	4,8	3	3	4,8	4,5	2,6	2,9	7,6	7,7	3,4	3,7
Артем Д.	6,4	8	3,4	3,9	4,6	4,7	4,6	4,7	9	8,8	5,4	4,5	4	4	6,6	6,8	3,6	5
Дарія С.	4,2	4,4	4,2	4,3	6,8	7	6,6	8,1	1,6	2	8,8	9,2	6,2	6,3	7	7,2	5,8	5,4
Єлизавета Б.	5,2	6	3,4	3,5	5,2	4,6	7,3	8,4	5	5,5	8,4	8	3	3,3	8,6	8,4	3,6	3,4
Анастасія Ч.	6,8	8	4	4,1	6	7	7,6	7,4	4	4,4	7,6	7,8	5,6	5,5	6	6,1	5,4	5,5
Назар П.	7,2	8	6,8	7,6	9	9,2	6,6	4,9	5,6	6	9,2	10	7,8	8	9	9,4	5,8	5,9
Дмитро О.	7,4	7,9	4,6	4,8	4	4,1	9,6	10	5,6	5,8	4	4,1	2,4	2,5	7,4	7,2	3,2	5,1
11 – А																		
Валерія С.	8,6	8,8	6,8	8,1	9,2	9,8	10	10	2	2,4	9,4	9,8	6,4	6,5	9,2	9,4	7,6	7,7
Анастасія К.	6,6	7	3,6	3,7	8,8	8,2	6,6	7,6	1	1,1	7,6	7,8	7,8	7,5	6,6	6,5	5,6	5,9
Артем К.	4,8	4,8	7,4	8	7,6	7,2	5,6	4,8	3,6	3,7	9	8,6	7	7,1	8,6	8,2	7,8	8
Анастасія Д.	7,8	8	5	5,3	7,2	7,8	8,6	9	5,3	6,1	8,8	8,9	8	7,8	5,8	5,9	7,6	7,8
Вероніка М.	4,4	4,5	5,2	6	8,2	9	7	7,2	7,3	7	7,8	7,7	5,2	5,5	6,8	7,1	6,8	7
Віталіна Н.	7,4	7,5	3	3,4	1,4	1,7	2,3	2,4	3,3	3,3	2,2	2,3	6,8	7	3,2	3,3	1,2	1,3

Анастасія К.	5,8	7	6,6	7,1	7,2	8	9,3	9	3,3	3,4	8,4	8,5	7,2	7,2	7,4	7,5	7,2	6,8
Богдан Д.	8,2	9	10	10	10	9,8	10	9,8	10	10	10	9,7	10	9,9	10	9,6	10	10
Денис М.	6	7	7,4	8	6,6	7	8,6	7,2	3,6	3,7	8,8	8,7	5,6	5,7	8,4	8,6	7,8	7,9
Володимир Б.	5,6	7,5	4,8	5,2	8,8	9	8,6	8,7	7,6	7,5	6	4,8	5,4	5,6	4,2	5,2	5,6	5,5
Анастасія К.	9	10	6,2	7,5	8,8	8,8	8,3	8	4	4,2	10	9,2	9	9,1	6,8	7	7,6	8
Маргарита С.	2,8	3	7,8	8,4	8,2	8	9	9,1	3	3,1	8,4	9	7,4	7,5	4,2	4	8,4	8,8
Софія З.	3,6	3,7	7,6	8	7,2	8	7,6	7,8	1,6	1,7	5,8	4,4	5,6	5,5	4	4,1	7	7,2
Аделіна О.	3,6	3,6	5	5,8	4	4,1	4,5	4,4	1,2	1,5	1	1,1	5,4	5,7	4,2	5,3	2	2,6

Додаток Е

**Індивідуальні дані респондентів до та після застосування програми
психологічного тренінгу за показниками прояву професійних типів
особистості**

10 – А												
Респонденти	Реал.		Інтел.		Соц.		Конвен.		Підпр.		Артист.	
	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після
1. Ангеліна К.	40	45	33.3	33,4	26.6	26,7	42.8	45	92,8	93	69,2	70
2. Анна Д.	20	21	60	60	40	41,2	42.8	44,2	78,5	79	53,8	54,1
3. Костянтин Г.	46.6	47,2	73.3	75	33.3	34,2	57.1	58	85,7	86	15,3	16,2
4. Іван К.	60	61	46.6	46,7	53.3	54,1	42.8	42,9	78,6	79	23,1	24
5. Андрій Ш.	33.3	34,7	66.6	67	13.3	13,5	50	52	78,6	78,8	61,5	62
6. Богдан Г.	53.3	53,8	33.3	33,6	73.3	74	42.8	43,7	78,6	79	30,7	31
7. Ішхан А.	60	63	53.3	54	40	40,3	50	51,4	85,7	87	7,7	8,2
8. Максим Ф.	46.6	48	46.6	46,8	33.3	33,2	57.1	58	92,8	92,9	23,1	24,5
9. Діана Ф.	53.3	54	93.3	93	60	61	35.7	36,1	35,7	36,5	15,4	16,2
10.Аліна І.	33.3	34	40	41,1	53.3	54	42.8	44,1	57,1	58	76,9	77
11.Віталіна П.	13.3	14,1	73.3	75	53.3	54,2	35.1	35,6	92,8	93	30,7	30,8
12.Вікторія К.	33.3	34,5	46.6	47	46.6	47,1	50	51,2	71,4	72	53,8	54
13.Анастасія К.	26.6	26,8	13.3	14,2	80	82	42.8	43	92,8	93	46,1	47,1
14.Поліна Д.	48.7	45	33.1	33,5	46	47	57	57,2	78,5	80	45,5	46
10 – Б												
1. Микита Г.	13.3	13,5	33.3	34,5	46.6	47,4	71.4	72,3	100	100	38,4	39,1
2. Олександр Ч.	53.3	54	66.6	67,1	40	44	42.8	44,7	85,7	85,8	0	1
3. Анна М.	33.3	34,1	46.6	46,8	66.6	67	28.6	29,1	57,1	57,5	69,2	70,2
4. Анастасія Ш.	13.3	14,4	26.6	26,4	26.6	26,7	64.3	65,5	92,8	94	69,2	67,4
5. Максим Ч.	46.6	47,7	46.6	47,1	40	43,3	35,7	35,9	42,8	43,9	84,6	85
6. Юлія Р.	40	43	0	0	60	61	50	51,1	92,8	93,2	23,1	23,3
7. Артем Д.	53.3	54,9	40	41,2	53.3	53,6	28,6	29	57,1	57,2	53,8	53,9
8. Дарія С.	33.3	33,7	46.6	46,9	60	61,1	35,7	35,9	57,1	58	69,2	70
9. Єлизавета Б.	33.3	33,5	80	81,2	33.3	34,5	50	50,7	57,1	57,5	53,4	53,7

10.Анастасія Ч.	33.3	33,7	46.6	46,7	53.3	53,7	57,1	58,9	50	51,4	61,5	62
11.Назар П.	53.3	53,7	26.6	26,8	40	41,5	64,3	65,1	71,4	72	38,5	40,5
12.Дмитро О.	60	62	53.3	54	40	40,7	50	50,7	85,7	86	7,7	0
11 – А												
1. Валерія С.	20	21,1	40	40,7	33.3	33,7	42,8	44,7	100	99,9	69,2	69,8
2. Анастасія К.	33.3	33,6	66.6	66,7	13.3	14,1	64,3	65,3	50	50,6	76,9	77,8
3. Артем К.	40	40,5	46.6	46,3	46.6	46,7	50	50,7	42,8	42,9	76,9	77,5
4. Анастасія Д.	46.6	47	33.3	33,7	46.6	46,9	64,3	64,6	50	50,2	57,1	58,7
5. Вероніка М.	33.3	34,2	40	40,3	73.3	74,1	21,4	21,7	57,1	58	76,9	77,1
6. Віталіна Н.	13.3	13,7	40	40,1	60	60,2	42,8	43,2	78,5	79,1	69,2	69,7
7. Анастасія К.	13.3	13,4	60	60,3	60	60,7	42,8	43,8	57,1	58,1	69,2	69,8
8. Богдан Д.	40	40,8	40	40,1	60	61,2	35,7	35,9	85,7	85,8	38,4	38,7
9. Денис М.	40	40,1	66.6	66,7	53.3	53,9	28,5	28,9	42,8	43,1	69,2	70,3
10.Володимир Б.	13.3	13,8	60	60,7	26.6	26,8	35,7	36	92,8	93,4	61,5	61,8
11.Анастасія К.	40	41,2	40	41,3	60	60,1	28,5	28,7	64,3	65,3	69,2	70,2
12.Маргарита С.	6.6	6,7	40	41	60	61,2	57,1	57,7	71,4	71,9	69,2	69,3
13.Софія З.	6.6	6,9	46.6	47	53.3	53,7	50	50,7	85,7	85,9	61,5	61,7
14.Аделіна О.	50	51,1	49	49,1	55	55,1	68	68,1	73,5	73,9	45,8	45,9

**Індивідуальні дані респондентів до та після застосування програми
психологічного тренінгу за показниками рівнів вираженості осмисленості
життя**

10 – А												
Респонденти	Цілі		Процес		Рез-т		ЛК «Я»		ЛК «Життя»		ОЖ	
	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після	до	після
1. Ангеліна К.	40	42	27	26	7	9	17	19	30	33	89	91
2. Анна Д.	29	27	21	23	21	22	17	18	9	10	112	114
3. Костянтин Г.	40	41	14	16	10	12	19	23	26	30	105	109
4. Іван К.	28	27	27	29	20	24	20	23	25	27	118	117
5. Андрій Ш.	19	21	35	39	30	33	27	29	21	22	120	123
6. Богдан Г.	24	23	27	29	21	22	25	26	20	23	108	110
7. Ішхан А.	35	37	23	24	11	10	23	25	26	27	57	60
8. Максим Ф.	39	40	11	13	22	24	28	26	24	25	114	115
9. Діана Ф.	33	32	28	29	25	26	20	24	36	38	48	50
10. Аліна І.	6	8	42	40	18	20	18	19	22	23	116	119
11. Віталіна П.	31	33	15	16	12	14	17	19	35	36	115	116
12. Вікторія К.	10	11	26	28	5	10	25	26	8	11	106	109
13. Анастасія К.	30	32	34	33	23	24	21	22	29	31	118	120
14. Поліна Д.	29	28	10	12	30	31	5	7	40	38	92	95
10 – Б												
1. Микита Г.	8	10	38	39	24	26	24	25	26	27	135	137
2. Олександр Ч.	27	29	17	19	21	22	20	22	10	13	88	89
3. Анна М.	27	30	29	30	5	7	17	19	30	31	69	67
4. Анастасія Ш.	36	37	30	34	25	27	17	19	31	33	100	101
5. Максим Ч.	14	16	31	33	31	33	19	21	14	15	96	98
6. Юлія Р.	34	36	33	32	18	20	25	24	29	30	96	97
7. Артем Д.	40	44	35	36	30	33	23	22	24	26	41	40
8. Дарія С.	33	36	34	35	29	30	27	28	23	24	47	48

9. Єлизавета Б.	30	29	6	9	20	22	21	20	30	31	88	89
10. Анастасія Ч.	16	19	32	35	27	28	11	12	32	33	88	90
11. Назар П.	32	33	28	30	12	13	25	26	23	24	101	103
12. Дмитро О.	31	33	39	30	24	25	20	21	36	29	20	23
11 – А												
1. Валерія С.	29	30	27	28	9	11	10	12	25	26	110	111
2. Анастасія К.	39	43	30	32	22	22	22	23	28	30	71	74
3. Артем К.	34	36	17	19	20	23	28	30	11	14	100	112
4. Анастасія Д.	18	19	35	34	21	25	21	23	39	40	90	91
5. Вероніка М.	33	34	27	29	17	20	18	19	15	17	89	90
6. Віталіна Н.	39	42	32	33	26	28	22	24	27	29	24	26
7. Анастасія К.	34	36	16	19	28	29	26	24	26	28	88	90
8. Богдан Д.	33	36	31	34	17	19	21	20	29	33	124	126
9. Денис М.	26	29	33	33	26	29	20	24	11	12	90	92
10. Володимир Б.	32	33	35	36	11	13	16	19	30	32	98	100
11. Анастасія К.	30	34	11	15	25	26	25	27	10	13	118	117
12. Маргарита С.	28	29	34	36	20	22	17	19	40	45	89	92
13. Софія З.	41	40	32	34	35	36	19	20	22	23	35	37
14. Аделіна О.	26	27	10	13	9	10	20	22	13	16	36	37

**Кореляція показників кар'єрних орієнтацій та осмисленості життя
відповідно до коефіцієнта кореляції Пірсона**

	Осмисленість життя
Професійна компетентність	$r_{\text{емп.}} = -0,08903253$
Менеджмент	$r_{\text{емп.}} = 0,526761349 (p \leq 0,01)$
Автономія	$r_{\text{емп.}} = 0,75300319 (p \leq 0,01)$
Стабільність місця роботи	$r_{\text{емп.}} = 0,092418148$
Стабільність місця проживання	$r_{\text{емп.}} = 0,129970493$
Служіння	$r_{\text{емп.}} = 0,424061605 (p \leq 0,01)$
Виклик	$r_{\text{емп.}} = 0,284194366$
Інтеграція стилів життя	$r_{\text{емп.}} = 0,375569327 (p \leq 0,05)$
Підприємництво	$r_{\text{емп.}} = 0,538576973 (p \leq 0,01)$

Програма психологічного тренінгу формування кар'єрних орієнтацій старшокласників

Кількість занять: вісім.

Тривалість: 4 години.

Регулярність проведення: два рази на тиждень.

Форми роботи: групова та індивідуальна.

Кількість учасників: 20 осіб в групі.

Мета програми: оптимізація професійного самовизначення старшокласників шляхом дослідження та розвитку їхніх кар'єрних орієнтацій.

Завдання програми:

1. Підтримка молоді у набутті навичок управління кар'єрою.
2. Врахування інтересів молоді в процесі кар'єрного консультування.
3. Інтеграція інформації про ринок праці в орієнтири.
4. Різноманітність орієнтаційних заходів, включно з симуляціями роботи або «майстернями відкриттів», які дозволять старшокласникам експериментувати з вибором професії.

Тематичний план програми тренінгу:

Теми	К-ть занять
1. Блок завдань, присвячений розкриттю мотивів, талантів та інтересів щодо кар'єрних уподобань та розвитку професійних навичок	2
2. Блок завдань, присвячений дослідженню того, які майбутні можливості найкраще підходять учням	2
3. Блок завдань, присвячений дослідженню власних сильних сторін для майбутньої професії	2
4. Блок завдань, присвячений розвитку професійних навичок та ознайомленню з тим, як подати заявку на роботу	2



Заняття 1

Вправа «Асоціація»

1. Обираються три учасника.
2. Інструкція: «Зараз три учасника вийдуть з класу, а клас загадає якусь професію. Потім троє учнів, які вийшли, входять і намагаються відгадати за допомогою асоціативних питань, наприклад: «Якого кольору ця професія?», «Які меблі використовуються?» і т. д.». Не всі учні відразу розуміють ці питання, тому доцільно потренуватися на одному прикладі. Можна для розбору взяти професію «лікар-терапевт» і показати, що колір цієї професії швидше за все білий, запах щось пов'язане зі спиртом, меблі – скляна шафа або кушетка.
3. Інструкція для тих учасників, яким необхідно вгадати професію: «Кожний з вас може поставити по два запитання. Коли будете ставити питання, конкретно вказуйте, кому вони адресовані. Після цього кожен з вас буде мати по одній спробі відгадати професію».
4. Психолог записує на дошці всі запитання і відповіді і пропонує протягом 2-х хвилин продумати трьом учасникам свої відповіді, а іншим учасникам подивитися на дошку й подумати, чиї відповіді на асоціативні питання були не дуже вдалим.
5. Учні називають свої варіанти відповідей. Ці відповіді можуть не збігатися з загаданою професією. Наприклад, загадана професія «військовий пілот», а відповіді такі: «космонавт», «автогонщик». Як видно, військовий пілот і космонавт – професії досить близькі. Право визначити, відгадали професію учасники чи ні, повинне бути надане класу.

Інформаційне повідомлення: Сьогодні у світі нараховується понад 40 тисяч професій і спеціальностей. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5 тисяч професій і майже стільки ж виникає нових.

Як же все-таки зорієнтуватись у цьому багатотисячному розмаїтті професій і спеціальностей? Допомогти в цьому може класифікація професій, побудована за певними ознаками.

У ній, в залежності від головного провідного предмета праці, всі професії поділяють на п'ять типів: «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

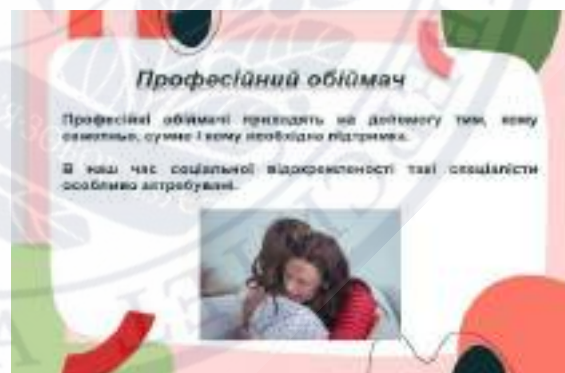
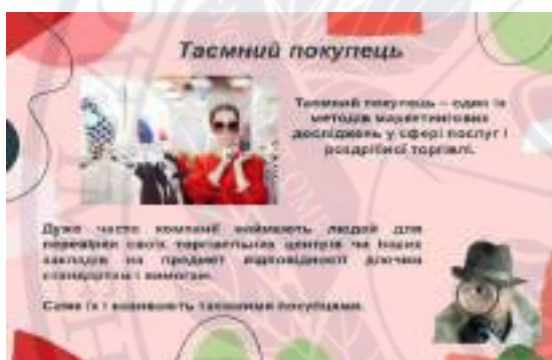
Вправа «Омріяна професія»

Поміркуйте та запишіть у порожні кола кроки, які потрібно зробити людині, аби здобути омріяну професію.



Презентація з використанням інтерактивної дошки:

«Калейдоскоп дивних професій»



Заняття 2

Вправа «Світ професій»

Завдання для роботи в групах: заповнити таблицю.

Типи професій	Професії цього типу	Вимоги до професії
Людина-людина		
Людина-природа		
Людина-знакова система		
Людина-художній образ		
Людина-техніка		

Обговорення. Представник групи захищає свій проект.

Вправа «Відгадай професію»

Тепер вам потрібно прослухати опис професії. Ваше завдання – визначити за описом, про яку професію йдеться.

1. Для цієї професії важливі такі риси: концентрація уваги, гарна пам'ять ; уміння працювати із цифрами, здатність до монотонної праці, тривалого виконання одноманітних дій. Робота в приміщенні, графік роботи постійний (економіст).
2. Для цієї професії важливі урівноваженість, висока працездатність, гарна оперативна пам'ять (особливо зорова), швидкість мислення, уміння приймати рішення в аварійній ситуації, дисципліна. Любов до авіації. Робота в приміщенні, по змінах (авіадиспетчер).
3. Ця професія вимагає гарного вміння працювати руками, прекрасної координації, відчуття кольору, уваги. Необхідне гостре око, художня уява, естетичний смак, акуратність, уміння працювати з людьми й визначати їхні смаки, побажання, звички (кравець).
4. Для цієї професії важливо мати такі риси: фізичну витривалість, уміння переконувати інших. Робота вимагає любові до природи, спостережливості, знання природничих наук. Працюють у приміщенні

і в польових умовах. Графік роботи гнучкий, можливі тривалі відрадженьня (еколог).

5. *Ця професія вимагає такту, уміння ладнати з людьми, здатності виконувати тривалу одноманітну роботу, фізичної витривалості, знання авто-техніки, гарної зорової пам'яті, швидкої реакції, уміння швидко рахувати й приймати рішення (водій таксі).*

Вправа «Бажані якості»

Кожна команда повинна назвати ім'я лідера галузі, яким вони всі захоплюються. Наприклад, Марк Цукерберг, Білл Гейтс, Ілон Маск або будь-який інший лідер будь-якої галузі. Потім команди повинні визначити характеристики, якості та навички, якими володіє цей лідер, які вони хотіли б розвинути в собі. В подальшому названі характеристики можна розвивати, виконуючи вправи із застосуванням цифрових технологій, створюючи орієнтовану на здобувача освіти персоналізовану навчальну програму.

Вправа «Подарунок по колу»

Мета вправи – створити правильну атмосферу, позитивний клімат та надати ресурс на завершення дня, відпрацювати невербальні навички. Учасники повинні подарувати сусіду зліва умовний подарунок (враження, предмет тощо), враховуючи його інтереси – невербально, шляхом жестів, пантоміми.

Вправа «Заборона говорити «Ні»

Передбачає відпрацювання навичок асертивної поведінки. Один з учасників ставить іншому провокативні запитання, на яке той не має позитивної відповіді. Інший учасник має висловити свою незгоду таким чином, щоб не використовувати слів «ні» або «не» (тільки у позитивній формі). Така вправа дала змогу легше налагоджувати контакт навіть за умови різних поглядів на наявні питання.

БЛОК 2

Заняття 3

Презентація з використанням інтерактивної дошки: «Профорієнтація учнів 9-11 класів»

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ (УЧНІ 9-11 класів)

МЕТА:

- проширювати інформованість учнів про професії і професійні вмощі;
- забезпечувати уявлення учнів про свої професії та їх особливості;
- інформувати свідомий підхід до вибору професії

На основі відмінностей у предметах праці всі професії поділено на п'ять типів: "людина – природа", "людина – техніка", "людина – людина", "людина – знакова система", "людина – художній образ".

Людина – природа

Людина – людина

Людина – техніка

Людина – художній образ

Людина – знакова система

Людина – техніка (Т) – предметом праці є машини, апарати й установки, технічні системи, матеріали й енергії: інженер, машиніст, шофер, кранівник, слюсар, радіомеханік, токарь, сталевар тощо.

Людина – знакова система (З) – предметом праці є схеми, цифри, умовні знаки, формули, слова, шифри, коди, таблиці програміст, статист, економіст, коректор, друкарка, копіїрик, обліковець, кресляр, топограф.

Людина – художній образ (Х) – предметом праці є художні образи, їх роль, елементи та особливості, засоби їх побудови: ювелір, фотограф, актор, письменник, музикант, художник.

Наші цінності, мрії багато в чому визначають наше життя. У пошуках свого професійного майбутнього кожному з вас важливо визначити пріоритети своїх життєвих цінностей:

1. Хочу: бажання, цікавість, прагнення
2. Мечтаю: здібності, таланти, стан здоров'я
3. Треба: стан ринку праці, соціально-економічні проблеми в регіоні

«Якщо ви не думаете про майбутнє, у вас його не буде» – говорить англійський письменник Джон Голсуорсі.

Мрійте! Будуйте плани на майбутнє, формулюйте і досягайте життєвих цілей. У цьому і є інтерес та сенс життя – прогнозувати, досягти і знову прогнозувати!

Профорієнтаційна робота з учнями:

інформаційна зустріч присвячена тому, які можливості реалізації обраних кар'єрних орієнтацій на різних факультетах та освітніх програмах надає майбутнім вступникам Донецький національний університет імені Василя Стуса зокрема.

Заняття 4

Виховна година «Свідомий вибір професії – запорука успіху в житті»

Мета: Формувати в учнів уявлення про зміст і значення праці людей різних професій, про професії батьків, значення їхньої праці для інших людей; розкрити зв'язки між працею людей і ставленням до них; вчити аналізувати, узагальнювати; виховувати повагу до трудівників, ощадливість і бережливість до результатів праці дорослих, працелюбство.

Обладнання: малюнки людей різних професій, картки з словами

Групова робота за темою «Найпотрібніші професії»

Психолог: Як ви думаєте, що буде, якщо всі молокозаводи світу раптом потроять випуск продукції і всі магазини будуть забиті молоком, сметаною, йогуртами і т. п.? (Ці продукти буде дуже важко продати, вони почнуть псуватися, пропадуть, а значить, пропаде чиясь праця, гроші, прибуток...)

Так само і на ринку праці. Якщо якихось фахівців випускають більше, ніж потрібно, вони не можуть знайти роботу, настає безробіття. Професія, спеціальність, кваліфікація – це те, що людина продає на ринку праці. Час від часу одні професії та спеціальності стають дуже потрібними, затребуваними, престижними, інші втрачають свої позиції, а треті взагалі відходять у минуле. Пропоную вам скласти списки таких професій. Для цього розділимося на групи.

Перша група буде складати список «модні професії».

Друга група – «Самі забуті професії».

Третя група – Професії, які завжди потрібні».

Четверта група – «найвідважніші професії».

Звичайно, тут ми перерахували не всі професії. Їх у світі близько 50 тис. Але, вибираючи собі спеціальність, ми орієнтуємося не на весь світ, а на те суспільство, яке нас оточує, на країну, в якій живемо.

Психолог: Один учений, який написав книгу про вибір професії, багато років пропрацював у школі і завжди цікавився подальшою долею своїх учнів. При зустрічі він ставив їм запитання: «Чи задоволений ти обраною професією?» І отримував гнітючу відповідь: приблизно кожен третій (!) помилився у своєму виборі, і кожен другий зізнавався, що не зовсім задоволений, і якщо б починати спочатку, то, напевно, обрав би іншу професію. Чому ж так багато молодих людей помиляється у своєму виборі? Як ви вважаєте?

Зразки відповідей:

- «Тиснуть» батьки.
- Йдуть за модою.
- Нічого не знають про професії, яку обрали.
- Вибирають «за компанію».
- Не хочуть дізнаватися про негативні сторони професії.
- Не мають здібностей і нахилів до цієї професії.
- Наслідують героїв кіно і телесеріалів.

Психолог: Ви перерахували найпоширеніші причини помилок у виборі професії. Це тиск батьків, відсутність знань про обрану професію, гонитва за модою, переоцінка власних сил і здібностей. Але як же правильно вибрати професію?

Міні-лекція «Формула професії»

ХОЧУ x МОЖУ = ТРЕБА

Так вийде правильний вибір професії.

Фахівці з профорієнтації встановили, що правильним може бути тільки усвідомлений вибір професії.

Як пояснити цю формулу? У ній всього три величини:

- хочу, - це все, що мені подобається, до чого лежить душа;
- можу - це все, що мені по силах, здібностях;
- треба - це все, що потрібно для суспільства, країни.

Разом виходить формула усвідомленого вибору професії. Усвідомлений вибір – це такий вибір, при якому людина враховує і особисті устремління (хочу), і свої можливості (можу), і потреби суспільства в цій професії саме в даний момент (треба).

Творче завдання «Дари професій»

Учні отримують картки з різними словами (це можуть бути предметні малюнки, наприклад: будинок, меблі, одяг, взуття, книга, молоко, пісня, танець, обручка, іграшка тощо). Кожен учень називає професії, завдяки яким люди можуть користуватися тими або іншими предметами, які зображені на картці. Наприклад: Молоко люди мають завдяки твариннику, ветеринару, доярці, продавцю тощо. Якщо хтось із учнів не може назвати професію, то йому допомагають всі інші.

Це завдання допоможе розкрити зв'язки між працею людей і ставленням до них.

Висновок. Нас оточує багато речей, що є необхідними для навчання, праці, відпочинку. Будь-яка річ – результат праці людей різних професій. Якщо ви бережете речі, то шануєте працю цих людей.

Професії мого роду

Проектні роботи учнів 10-11х класів «Професії моєї родини»



Заняття 5

Вправа «Слухати і чути»

Учасникам програми тренінгу пропонуються правила ефективного слухання: повна концентрація на співрозмовнику (зосередження уваги не тільки на словах, але й на позі, міміці, жестикуляції), перевірка правильного розуміння слів співрозмовника, відсутність порад і оцінок. Після цього всіх учасники діляться на пари, де одна особа – доповідач, а друга – слухач. Спочатку доповідач протягом п'яти хвилин розповідає слухачу про свої проблеми і труднощі в спілкуванні. Слухач дотримується правила ефективного слухання і тим самим допомагає доповідачу розповідати про себе. Через п'ять хвилин доповідач впродовж однієї хвилини надає зворотній зв'язок слухачу щодо сприятливих стратегій, вжитих останнім для їхньої успішної комунікації. Після цього доповідач протягом п'яти хвилин розповідає про свої сильні сторони в спілкуванні, про те, що йому допомагає встановлювати контакти, будувати взаємовідносини з іншими. По завершенню слухач за п'ять хвилин повторює доповідачу, що він зрозумів із двох його розповідей (про труднощі і проблеми, а також про сильні сторони в спілкуванні). Впродовж п'яти хвилин доповідач мовчить і тільки рухом голови показує, згодний він або ні з тим, що говорить слухач. Якщо він робить негативний рух головою в знак того, що його неправильно зрозуміли, то слухач повинен поправлятися доти, поки не одержить підтвердження правильності своїх слів. Після того як слухач скаже все, що він запам'ятав із двох розповідей доповідача, останній говорить, що було пропущено або перекручено. У другій частині вправи учасники пари міняються ролями. Усі чотири кроки вправи повторюються. Під час обговорення вправи учасники надають зворотній зв'язок щодо особливостей виконання запропонованих

правил, про складність-легкість розповідей про власні сильні-слабкі сторони, про вплив зворотної реакції партнера по комунікації тощо.

Вправа «Тайм-менеджмент»

Завдання: останнім часом багато співробітників фірми / бізнесу працюють вдома, а це може знижувати продуктивність, оскільки існує багато відволікаючих факторів (починаючи від родини й закінчуючи гостями). Належний план управління часом може допомогти вам розбити великі цілі на досяжні завдання, і вам стане легко виконувати ці завдання за розкладом. Працюючи в групах, змодельуйте план свого робочого дня, використовуючи наступні поради: плануйте свою роботу; визначайте пріоритети своїх щоденних завдань; уникайте багатозадачності; відключіть відволікаючі фактори; плануйте час перерв; прийміть свої обмеження - у вас є лише 24 години, але те, як ви використовуєте ці 24 години, визначає, ким ви станете. Групове обговорення.

Вправа «Цілепокладання»

Мета – навчити учасників вміти розрізняти короткострокові та довгострокові цілі, оскільки розвинені організаторські здібності передбачають цілеспрямованість. Завдання для групової роботи: провести мозковий штурм цілей; розставити пріоритети для цілей у списку та виберіть потенційних співробітників, яких ви хочете залучити; визначити цілі та план дій для кожної цілі; досягаючи цілей, постійно спостерігайте за виконавцями; оцінити їхній прогрес; бути гнучкими у зміні цілей у різних ситуаціях.

Заняття 6

Вправа «Техніка пошуку роботи на ринку праці»

Мета: формування базових навичок, необхідних на ринку праці, ознайомлення з основними шляхами пошуку роботи та тими пунктами, на які необхідно звертати увагу при виборі професії та місця роботи.

Мозковий штурм «З чого почати?»

Ознайомлення учасників з алгоритмом пошуку роботи.

Учасники визначають та записують на плакаті послідовність дій при пошуку місця роботи.

«Роботодавці та шукачі»

Ознайомлення учасників з основними шляхами пошуку роботи.

Психолог об'єднує учасників у дві групи.

Перша – роботодавці, друга – шукачі роботи.

Кожен учасник отримує по три стікери (різного кольору для кожної групи).

«Шукачі» записують на стікерах три шляхи, якими можна влаштуватися на роботу, а «роботодавці» - три шляхи, якими вони би шукали працівників. Далі психолог пропонує учасникам в парах проаналізувати чи співпали шляхи у «шукача» та «роботодавця». На плакат «Шляхи пошуку роботи» учасники клеять свої стікери у відповідну графу.

Тренер аналізує, які шляхи переважають і звертає увагу на ті шляхи, де у шукача та роботодавця найбільше шансів зустрітися.

Рефлексія:

Що нового дізналися?

Чи важливо знати про шляхи пошуку роботи? Чому?

«Чому важко знайти хорошого працівника-професіонала?»

Розширення уявлень учасників про ринок праці; допомога в усвідомленні власної ролі на ринку праці та загальних вимог до особистості працівника.

Психолог об'єднує учасників у три групи.

Кожна група отримує ватман.

Тренер звертає увагу учасників на те, що в суспільстві існує проблема: роботодавцям важко знайти хороших працівників.

Вправа проводиться в чотири етапи:

1) групи отримують по 10 стікерів червоного кольору, на яких кожен учасник записує свої ідеї з приводу того, чому важко знайти хорошого працівника-професіонала і наклеюють їх на ватман. Кожна група презентує свою роботу.

2) групи отримують по 10 стікерів зеленого кольору, на яких кожен учасник записує свої ідеї щодо того як цю проблему можна вирішити і наклеюють їх на ватман. Кожна група презентує свою роботу.

3) групи отримують по 10 стікерів жовтого кольору, на учасники записують свої ідеї з приводу того, що вони самі можуть зробити, щоб вирішити цю проблему. Кожна група презентує свою роботу.

Ідеї, що повторюються, психолог клеїть на дошку, а оригінальні ідеї учасники наклеюють на «килим групи».

4) психолог дає кожному учаснику по три цінники червоного та зеленого кольору та пропонує їм на «килимках групи» відзначити червоним цінничком те, що вони будуть робити і зеленим те, що вони візьмуть до уваги.

Підведення підсумків: Тренер пропонує учасникам висловити власні думки з приводу тренінгу, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...».



БЛОК 4

Заняття 7

Вправа «Особливості управління підлеглими»

Метод незавершених речень (з груповим обговоренням): «Мої підлеглі...».

Вправа «Моделювання командоутворення»

Метою вправи є симуляція формування команди, що сприяє створенню сприятливого робочого середовища, оскільки учасники починають розуміти динаміку команди та вчаться, як посилити співпрацю, використовуючи таланти співробітників. В професійній діяльності майбутніх фахівців команда має працювати, як добре змащена машина, щоб досягати своїх цілей. Кожен повинен знати свої сильні та слабкі сторони, а також знати, коли покликати на допомогу колегу.

Завдання: у вас з'явився «складний» клієнт. Розбийтесь на пари та намагайтеся працювати разом, щоб укласти угоду, оскільки кожен володіє унікальними навичками, які доповнюють один одного.

Вправа «Як робляться справи, подібні на нашу»

Перед Вами, як представником столичної фірми, вище керівництво поставило завдання в найкоротший термін здійснити кваліфікований відбір персоналу в новостворену районну філію. Для здійснення зазначених цілей перед Вами постало психологічне завдання: увійти в близьке оточення адміністрації населеного пункту для швидкої підтримки в залученні пошуку необхідних кадрів в різних областях (пошук в навчальних закладах, службі зайнятості, засобів масової інформації). Людей, які б в цьому населеному пункті склали Вам протекцію, у вас немає.

Вправа «Підбір персоналу»

Велике значення надається розвитку організаційних вмінь та практиці управління людьми за допомогою рольових та ситуаційно-рольових ігор.

Творче завдання (робота в групах): «Ви – менеджер з персоналу підприємства, здійснюєте відбір кандидатів на вакантну посаду на вашому підприємстві. У розмові з деякими з них з'ясуєте, що вони не мають на меті отримання роботи саме на вашому підприємстві. Яких кандидатів ви відберете для роботи: тих, хто прагне до роботи саме на вашому підприємстві, або будете керуватися іншими критеріями?».

Притча

Чоловік приходить влаштовуватися двірником в компанію «Microsoft». У відділі кадрів йому задають питання, проводять тести і нарешті повідомляють:

- Вітаємо, Ви прийняті. Залиште ваш e-mail – ми повідомимо вам про графік роботи.

- Взагалі у мене навіть комп'ютера немає, – зізнається чоловік, – а e-mail і поготів.

- На жаль, тоді ми не можемо працевлаштувати вас. Вас віртуально немає, а оперативний зв'язок з усіма співробітниками «Microsoft» по e-mail та узгодження ефективної командної роботи – ключове питання в нашій компанії.

Робити нема чого, чоловік йде і починає розмірковувати, як можна заробити гроші на комп'ютер. У кишені – \$30. Він купує у фермера 10 кг яблук, виходить на жваву вулицю і продає «смачні і корисні еко-продукти». За кілька годин його стартовий капітал збільшується вдвічі, а через 6 годин – в 10 разів. Тут він розуміє, що з такими темпами можна прожити і без роботодавця.

Проходить час, чоловік купує автомобіль, відкриває спочатку маленький ларьок, потім магазин, а через 5 років він – власник мережі супермаркетів.

І ось він приходить застрахувати свій бізнес, а страховий агент просить його залишити свій e-mail для вигідних пропозицій. Наш бізнесмен, як і багато років тому, відповідає, що немає в нього ні e-mail, ні комп'ютера.

- Просто вражає! – Дивується страховик, – такий величезний бізнес – і навіть немає особистого комп'ютера! Чого б ви домоглися, якби він у вас був?!

На що бізнесмен відповідає:

- Тоді я став би двірником компанії «Microsoft».

Мораль: якщо у вас чогось немає, може, вам його й не потрібно?

Ця притча – про наші бажання, можливості і вибір. Якщо щось не вдається, можливо, воно нам не потрібно. Або ми просто мало працюємо.

Заняття 8

Вправа «Написання резюме»

Ознайомлення учнів з таким способом першого знайомства з потенційним роботодавцем, яким є резюме.

Інформація про секрети та нюанси створення такого документу:

- види резюме;
- принципи та правила написання;
- основні помилки при написанні.

Завдання: скласти уявне резюме використовуючи готові шаблони.

Вправа «Подання заявки на роботу»

Інформаційне повідомлення: Шукаючи роботу, варто спробувати виділитися серед інших претендентів. На додаток до основних документів, варто подати заяву про прийом на роботу. Це дещо інший тип документа, ніж

супровідний лист або резюме. Можливо, саме вона переконає роботодавця прийняти даного кандидата на дану посаду.

Поради щодо того:

- Як написати заяву про прийом на роботу, який шаблон обрати?
- Як підвищити свої шанси перед роботодавцем?
- Куди подавати заяви?
- Що не варто писати в заяві про прийом на роботу.
- Як написати заяву без досвіду роботи?
- Що має містити заява про прийом на роботу?
- Які є шаблони заяв про прийом на роботу?

Завдання: вивчити вакансії, на які ви б хотіли подати заяви на сайтах roboota.ua, work.ua. Розіслати свої заяви. Проаналізувати, скільки відповідей ви отримали. Зробити висновки.

Декларація щодо унікальності текстів роботи та невикористання матеріалів
інших авторів без посилань

Ворона Ангеліна Сергіївна

Навчально-науковий інститут психології

053 «Психологія»

Освітня програма «Психологія» (ОС «Бакалавр»)

ДЕКЛАРАЦІЯ

Усвідомлюючи свою відповідальність за надання неправдивої інформації, стверджую, що подана кваліфікаційна (бакалаврська) робота на тему:
«Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій у процесі професійного самовизначення старшокласників»
с написаною мною особисто.

Одночасно заявляю, що ця робота:

- не передавалась іншим особам і подається до захисту вперше;
- не порушує авторських та суміжних прав, закріплених статтями 21-25 Закону України «Про авторське право та суміжні права»;
- не отримувались іншими особами, а також дані та інформація не отримувались у недозволений спосіб.

Я усвідомлюю, що у разі порушення цього порядку моя кваліфікаційна (бакалаврська) робота буде відхилена без права її захисту, або під час захисту за неї буде поставлена оцінка «незадовільно».

дата

підпис здобувача