

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

17.02 – МКР. 228 “С” 2023.10.29. 010 ПЗ

НУБІП України

**СОБЧУК АННИ ВИСТОРІВНИ**

**2023 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
 ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
**Факультет (ННІ) Гуманітарно-педагогічний факультет**

УДК 159.923.2

**ПОГОДЖЕНО** **ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ**  
 Декан факультету (Директор ННІ) Завідувач кафедри

Гуманітарно-педагогічного факультету  
(назва факультету (ННІ))

Психології  
(назва кафедри)

Савицька Інна Миколаївна Мартинюк Трина Анатоліївна  
 (підпис) (ПІБ) (підпис) (ПІБ)  
 “ ” 20 р. “ ” 20 р.

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на тему**  
**«Особливості професійного самоздійснення сучасної студентської молоді»**

Спеціальність 053 «Психологія»  
(код і назва)

Освітня програма «Психологія»  
 (назва)  
 Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна  
 (освітньо-професійна або освітньо-наукова)

**Гарант освітньої програми**

(науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ПІБ)  
**Керівник магістерської кваліфікаційної роботи**  
доктор психологічних наук, професор Яшник Світлана Валеріївна  
 (науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ПІБ)

**Виконав** Собчук Анна Вікторівна  
 (підпис) (ПІБ студента)  
**КИЇВ 2023**

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Факультет (ІНІ) Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Завідувач кафедри  
Психології

кандидат психологічних наук, доцент  
(науковий ступінь, вчене звання)

Мартинюк Ірина Анатоліївна

(підпис)

(ПІБ)

“ ” 20 \_\_\_\_\_ року

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ

Собчук Анні Вікторівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

Спеціальність 053 «Психологія»

(код і назва)

Освітня програма «Психологія»

(назва)

Орієнтація освітньої програми Освітньо-професійна

(освітньо-професійна або освітньо-наукова)

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «Особливості професійного самоздійснення сучасної студентської молоді»

затверджена наказом ректора НУБіП України від “17” 02 2023 р. № 228 С

Термін подання завершеної роботи на кафедру

(рік, місяць, число)

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи дослідити складові, які впливають на професійне самоздійснення студентів, як впливає визначеність з майбутньою професією на це, надати рекомендації для полегшення вирішення даного питання

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні основи професійного самоздійснення особистості
2. Емпіричне дослідження професійного самоздійснення особистості студентів у процесі професійного становлення
3. Рекомендації з розвитку самоздійснення студентів у процесі професійного становлення

Перелік графічного матеріалу (за потреби)

1. Презентація доповіді

Дата видачі завдання “ ” 2022р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

Яшник Світлана Валеріївна

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняв до виконання

Собчук Анна Вікторівна

(прізвище та ініціали студента)

## РЕФЕРАТ

Дипломна робота за темою «Особливості професійного самоздійснення сучасної студентської молоді» присвячена дослідженню психологічних особистісних складових, що впливають на професійне самоздійснення.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (63 найменування) та додатків (на 8 стор.). Основний обсяг роботи складає 83 сторінки, що містять 8 рисунків та 6 таблиць. Повний обсяг роботи – 105 сторінок.

Об'єкт дослідження: Процес професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.

Мета дослідження: Основною метою дослідження є вивчення особливостей професійного самоздійснення сучасної студентської молоді та виявлення шляхів покращення цього процесу.

Основним завданням є:

У сучасному світі професійна самореалізація є важливою складовою успішного життя людини. У процесі навчання студенти мають можливість знайти себе, спробувати у сфері майбутньої професії та реалізувати свій творчий потенціал. Однак, сучасна студентська молодь зіткнулася з численними викликами і труднощами, які ускладнюють процес професійної самореалізації. Серед таких викликів можна виділити: економічну нестабільність, зміни вимог до професійної підготовки, неадекватність ринку праці, кризу ідентичності, соціальну несприятливість, інформаційну перенасиченість.

На теперішній час молодь має більш широкий спектр професійних напрямів, ніж будь-коли раніше. Тобто, для студентів особливо важливо розуміти свої цілі і бажання щодо майбутньої професійної кар'єри.

Ключові слова: професійне самоздійснення, саморозвиток, самореалізація.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	8
1.1. Зміст професійного самоздійснення особистості та чинники його формування.....	8
1.2. Етапи становлення професійного самоздійснення особистості.....	20
1.3. Особливості професійного самоздійснення студентської молоді в умовах закладу вищої освіти.....	23
1.4. Професійна деформація та її профілактика.....	25
1.5. Структура та рівні професійного самоздійснення особистості.....	37
Висновки до розділу 1.....	45
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ.....	47
2.1. Організація та проведення дослідження професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.....	47
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.....	55
Висновки до розділу 2.....	68
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З РОЗВИТКУ САМОЗДІЙСНЕННЯ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ.....	70
3.1. Розробка комплексної психологічної програми професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.....	70
3.2. Рекомендації щодо практичного застосування комплексної психологічної програми професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.....	84
Висновки до розділу 3.....	88
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90
ДОДАТКИ.....	97

## ВСТУП

Актуальність. У сучасному світі професійна самореалізація є важливою складовою успішного життя людини. У процесі навчання студенти мають можливість знайти себе, спробувати у сфері майбутньої професії та реалізувати свій творчий потенціал. Однак, сучасна студентська молодь зіткнулася з численними викликами і труднощами, які ускладнюють процес професійної самореалізації. Серед таких викликів можна виділити: економічну нестабільність, зміни вимог до професійної підготовки, неадекватність ринку праці, кризу ідентичності, соціальну несприятливість, інформаційну перенасиченість.

На теперішній час молодь має більш широкий спектр професійних напрямів, ніж будь-коли раніше. Тобто, для студентів особливо важливо розуміти свої цілі і бажання щодо майбутньої професійної кар'єри.

Технології, економіка та соціальні практики не стоять на місці і ці зміни впливають на вимоги до молодих фахівців. В такому разі, студентам потрібно не лише обрати професію, яка відповідає інтересам, але й розвиватися та пристосовуватися до змін, що відбуваються у тій чи іншій сфері.

Професійна самореалізація є ключовою складовою успіху в будь-якій кар'єрі. Студенти, які знають свої сильні сторони та інтереси, можуть краще та швидко орієнтуватись у виборі професії та розвиватись у цьому напрямку.

Отже, дослідження має вагомим значення для розуміння проблем, з якими стикається сучасна молодь, та розробки ефективних підходів до їх вирішення.

Мета дослідження: Основною метою дослідження є вивчення особливостей професійного самоздійснення сучасної студентської молоді та виявлення шляхів покращення цього процесу.

Предмет дипломної роботи: Особливості професійного самоздійснення сучасної студентської молоді.

Об'єкт дослідження: Процес професійного самоздійснення сучасної студентської молоді

Гіпотеза дослідження: Наявність зовнішніх та внутрішніх чинників може впливати на процес професійної самореалізації сучасної студентської молоді. Студенти, які виявляють активну життєву позицію, володіють здатністю до самокерування та самоорганізації, мають вищий рівень професійної самореалізації, ніж студенти, які не виявляють таких якостей.

Також важливим фактором в процесі професійної самореалізації студентів є розвиток соціальних та міжособистісних навичок.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Зміст професійного самоздійснення особистості та чинники його формування

Сучасний стан психологічної науки в країні та за кордоном дозволяє зосередити увагу науковців на дослідженні особистості людини як суб'єкта її власного буття. Це розуміння відображає місце суб'єктивних психологічних методів до вивчення успішного самоздійснення особистості [18].

Ш. Бюлер, одна із засновників і перший президент Асоціації гуманістичної психології, вважала, що рушійною силою розвитку є вроджена потреба людини у самовизначенні і прагнення до самоздійснення. Поняття «самоздійснення» близьке за змістом до «самореалізації». Однак вчена, розрізняє їх і підкреслює, що самореалізація є лише моментом самоздійснення. Самоздійснення вона представляє як результат життєвого шляху, коли «цінності та цілі, до яких людина свідомо чи несвідомо прагнула, були повністю реалізовані» [24].

Існують різні визначення феномену «самореалізація». Самореалізація особистості - це розвиток готовності особистості до саморозвитку, прояв нахилів і здібностей, які передбачають збалансований і гармонійний розвиток різних сторін особистості з докладанням адекватних зусиль для розширення особистісного потенціалу, тобто самореалізація - це не що інше, як перетворення можливостей на дійсність. Таким чином, самореалізація є формою, що забезпечує особистісний розвиток, саморозвиток, що є основою стійкості людини як складної, але цілісної самоорганізованої самодетермінованої психологічної системи.

У психологічній літературі представлено низку близьких за звучанням і значенням понять: самореалізація, саморозвиток, самоздійснення, особистісне самовизначення, самоактивність тощо. Спільним для всіх цих понять є префікс «само», який означає щось самочинне, що приходить і регулюється зсередини.



Перш за все, слід розрізнити поняття «самореалізація» та «самоактуалізація».

Обидва ці поняття включають в себе базову ідею Маслоу про вроджену мотиваційну тенденцію, притаманну всім без винятку людям, реалізувати свій потенціал і здібності; обидва терміни позначають один і той же процес, але самоактуалізація існує більшою мірою на внутрішньому, суб'єктивному рівні функціонування особистості, а самореалізація - на зовнішньому, об'єктивному рівні особистості, як практичний прояв у діяльності та поведінці особистісних можливостей вирішувати практичні завдання і, водночас, розвивати особистісні здібності відповідно до особистих життєвих планів.

Таким чином, самореалізація особистості є більш широким поняттям, яке включає в себе самоактуалізацію як складову частину, як свій внутрішній аспект [46].

Найбільш близькими до поняття «самореалізація» є терміни, що відображають зміст різних сторін цього процесу:

- «самоактуалізація», яке включає здоровий розвиток здібностей людей, щоб вони могли стати тим, ким можуть стати, а отже жити осмислено та досконало;

- «самоздійснення» зустрічається у зарубіжних психологічних та філософських словниках, частіше трактується як доконаний, кінцевий, результат самореалізації; повна реалізація можливостей особистості;

- «самовизначення» - усвідомлений вибір людиною свого місця в системі соціальних відносин, досягнення високого рівня розвитку особистості, для якого характерне прагнення зайняти власну, достатньо незалежну позицію у структурі емоційних, інформаційних, професійних та інших зв'язків з іншими людьми.

- «соціалізація» – процес та результат засвоєння людиною історично вироблених соціальних норм, цінностей, відносин, способів спілкування з духовною та матеріальною культурою;

«саморозвиток» - свідомо зміна і прагнення людини зберегти у незмінності власну Я-самість [34].

Самореалізація нерозривно пов'язана із задоволеністю, уявленням про щастя. Людина самореалізується у різних сферах життєдіяльності. До найважливіших їх К. Роджерс відносить роботу, дружбу і любов. Іншими словами, самореалізація у професійному та особистому житті особливо важлива для людини.

Максименко та Сердюк вважають, що самореалізована особистість є автором свого життя, є цілеспрямованою та внутрішньо мотивованою.

Характеристики самореалізованої особи передусім включають самопізнання, цілісну особистість, яка дозволяє самовираження, охоплення та носіння людської природи, а також краще розуміння людського стану. Самореалізація може бути ініційована ідеалами та факторами, які лежать поза межами людини

і стосуються суспільства чи спільноти в цілому. Участь у соціально значимих і етично допустимих завданнях залежить від реалізації особистих моральних ідеалів. Таким чином, самореалізація є самовизначеним процесом, який може привести до особистісного зростання та розвитку. Самопізнання та усвідомлення себе не є синонімами самореалізації, але є його частиною таким

чином, що точне розуміння своїх сильних і слабких сторін може допомогти людям і виявитися перевагою щоб вони могли отримати максимальну користь від цих знань [47].

Ш. Бюлер відмічала, що досконалість самоздійснення залежить від здібності особистості ставити перед собою такі цілі, які найбільш адекватні її внутрішній сутності. Ця здібність була названа нею «самовизначенням». При цьому самовизначення пов'язувалось нею з інтелектуальним рівнем особистості, так як від інтелекту залежить глибина усвідомлення людиною свого потенціалу. Безсумнівно, ефективність самовизначення і майбутнього самоздійснення особистості, прямо залежить від стану психічного здоров'я людини.

За С.Л. Рубінштейном головними регуляторами життєвого шляху людини є мотивація. Бажання і прагнення є джерелами мотивації і дій, що задовольняють потреби людини. Бажання і прагнення стимулюють:

- потреби,
- інтереси,
- ідеали,
- настанови,
- тенденції,
- спрямування особистості.

Аналіз цих складових дає можливість прогнозувати життєвий шлях людини [24].

Питання самоздійснення стає все більш актуальним для кожної людини, яка ставить перед собою нові життєві цілі та здатна їх досягати, усвідомлювати та утверджувати власну індивідуальність. Однак на сьогодні існує лише декілька досліджень феномену самоздійснення особистості, які спрямовані на визначення його сутності як системного явища вищого порядку у порівнянні з іншими подібними термінами (самореалізація, самоактуалізація, саморозвиток та ін.) Дослідження, присвячені феномену професійного самоздійснення, яке є однією з найважливіших складових і для більшості людей - основною формою особистісної самореалізації, майже не проводилися.

Сучасне суспільство пропонує безмежні можливості для особистісного розвитку та реалізації в різних сферах діяльності. Але водночас можливості, які пропонує суспільство, ставлять людину перед необхідністю частого вибору, прийняття рішень у складних питаннях, ставлять перед людиною проблему пошуку власного місця в житті та стратегій самореалізації. Здатність ефективно вирішувати ці питання безпосередньо пов'язана з особистістю, зі здатністю реалізовувати власний потенціал, розуміти власні бажання, з ресурсним потенціалом, який забезпечує процес самореалізації.

Дослідники зазначають, що недостатність знань про самоздійснення зумовлює необхідність проведення експериментальних досліджень щодо взаємозв'язку способів досягнення самоздійснення з віковими та особистісними характеристиками людей, ролі мотиваційних, смисложиттєвих, особистісних, біографічних чинників самореалізації в контексті вікового розвитку, а також особливостей індивідуально-типологічних варіантів самореалізації.

Вважається, що потенціал таких досліджень зумовлений постійним прискоренням науково-технічного прогресу, швидкими економічними, соціальними та ментальними трансформаціями, характерними для сучасного етапу розвитку світового суспільства. Такі дослідження мають сприяти формуванню стійких життєвих орієнтирів для кваліфікованих людей різних професій у мінливому світі, особистісного відчуття професійної самореалізації.

Один з провідних дослідників самореалізації визначає її як втілення в реальність найпотамніших бажань людини та її найкращих здібностей. Він зазначає що пошуки гідного людського життя є пошуками самоздійснення.

Можна визначити особистісне самоздійснення як свідомий саморозвиток людини, під час якого розкривається її потенціал у різних сферах життєдіяльності, що призводить до постійного досягнення особистісного та соціально значущих ефектів, формування власного «життєвого простору».

Професійне самоздійснення - одна з найважливіших форм життєвої самореалізації, яка характеризується високим рівнем прояву професійного потенціалу людини в обраному покликанні, розвитком її здібностей, входженням у професію, постійною затребуваністю її професійних навичок, широким використанням її професійного досвіду і досягнень іншими фахівцями.

Професійне самоздійснення може відбуватися у двох основних формах:

1. Внутрішня професійна форма:

а. Потреба у професійному вдосконаленні.

- b. Наявність проекту власного професійного розвитку.
- c. Переважна задоволеність власними професійними досягненнями.
- d. Постійна постановка нових професійних цілей.
- e. Сформованість власного «життєво-професійного простору».

## 2. Зовнішня професійна форма:

- a. Досягнення бажаних професійних цілей.
- b. Визнання професійних досягнень професійною спільнотою.
- c. Використання професійного досвіду та досягнень людини іншими фахівцями.
- d. Прояв особистісного потенціалу та здібностей через обрану професію.
- e. Демонстрація високого рівня креативності у професійній діяльності [45].

Було виділено шість складових професійного самоздійснення:

- позитивні стосунки з іншими,
- самоприйняття,
- оволодіння навколишнім середовищем
- автономія,
- особистісний ріст і розвиток,
- відчуття мети та сенсу життя.

Їх співвідношення визначає індивідуальну особливість психологічного благополуччя [51].

Самореалізація і самоактуалізація - поняття, що належать до мотиваційної сфери особистості та означають прагнення людини до повної реалізації власного потенціалу, найчастіше вживаються як синоніми.

Термін «самоактуалізація» частіше використовують у зарубіжній психології, де вперше був розкритий К. Гольштейном, який визначав її як основний і єдиний мотив організму, спрямований на максимальну актуалізацію закладених у нього здібностей, при цьому інші мотиви є лише проявом самоактуалізації.

Надалі акцент на біологічній природі самоактуалізації простежується у працях А. Маслоу, який розглядав її як ієрархічно вищу потребу особистості, що спрямовує її на актуалізацію латентних, генетично заданих можливостей і ресурсів.

К. Роджерс розглядав самоактуалізацію як центральне джерело розвитку особистості, що активізується у взаємодії зі світом. Актуалізація має два напрями: забезпечення розвитку організму загалом і актуалізація психічних процесів, які стосуються до самості.

Термін «самореалізація» розглядається як показник соціально-психологічних засад самоздійснення особистості і частіше використовується у працях вітчизняних учених (К.А. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, С.І. Кудінов, С.І. Рубинштейн). Самореалізація особистості, або реалізація власного потенціалу, включає в себе формування образу майбутнього, життєвих планів і процес їх здійснення.

В.В. Ковров, порівнюючи явища самореалізації та самоактуалізації, дає визначення самореалізації як цілісного процесу самовдосконалення, що поєднує в собі самозміну і самовідновлення протягом усього життєвого шляху особистості. При цьому вчений підкреслює багатоаспектність проблеми самореалізації і через виявлення актуалізаційних орієнтирів обґрунтовує модель процесу самоактуалізації, вважаючи її складовою частиною процесу самореалізації [25].

Сучасні дослідження автономії зосереджені переважно на її практичних аспектах. Таким чином, було показано, що автономна людина слідує моральним нормам, виходячи з внутрішньої мотивації. Численні дослідження особистісної автономії показали, що автономна людина керується власним законом розвитку. Особистісна автономія означає вибір поведінки на основі власних внутрішніх критеріїв людини. Однак теоретична сторона особистісної автономії, особливо фактори, що впливають на її виникнення і розвиток, внутрішні ресурси, ще не до кінця вивчена.

Феномен самовизначення висунув на перший план питання особистісної самоактивності, здатності людини самостійно обирати напрямки саморозвитку. Тому ключовим поняттям цієї теорії є поняття особистісної автономії. Людина може бути автономною, якщо вона діє як актор, спираючись на глибоке відчуття себе.

Прояви особистісної автономії слід відрізнити від сліпого слідування власним внутрішнім імпульсам чи бажанням, що не завжди призводить до позитивного для особистісного розвитку результату. Найбільш чітко таке розмежування визначив В. Франкл, який розрізняв «свободу від» і «свободу

для» та підкреслював нерозривний зв'язок між свободою і відповідальністю. Вчений зазначав, що свободу слід визначати не як дії, спрямовані на реалізацію необхідності, а як дії на основі усвідомлення альтернатив та їх наслідків». Зрештою, свобода залежить від сміливості людини бути собою і для себе.

Особистісна автономія найбільш ґрунтовно вивчається у двох напрямках - у теорії самовизначення, де особистісна автономія розглядається як базова потреба, та у дослідженнях психологічного благополуччя. У другому випадку особистісна автономія розуміється як особистісна риса та складова психологічного благополуччя

Одним із провідних наукових підходів, найбільш придатних для дослідження особистісної автономії, є теорія самовизначення, яка є класичним підходом у межах позитивної психології. Вона ґрунтується на концепції трьох базових потреб людини: автономії, спорідненості та компетентності. У контексті цього підходу самовизначення означає відчуття свободи по відношенню як до сил зовнішнього середовища, так і до власних внутрішніх сил; а самовизначення є не лише здатністю, а й потребою. Особистісна автономія визначається як основна вроджена схильність, що спонукає суб'єкта до зацікавленої поведінки, яка, як правило, має переваги для розвитку гнучкої взаємодії з соціальним середовищем [55]

Особистісне зростання постійно продовжується процес становлення, де людина пізнає себе, стабілізує особистісні показники, досягає бажаного, збільшує якість задоволеності власним життям.

Цей процес- синонім самореалізації, що дозволяє жити своїм життям, займатися тим, чим хочеться. Коли людина працює над собою, вона стає щасливішою, вчиться легко переживати важкі моменти, надагоджувати стосунки з іншими.

Робота над собою ніколи не закінчується. Вона є кращою інвестицією - передбачає витрати часу, сил, фінансів на себе, власне щастя.

Існує кілька теорій особистісного зростання

1. Біхевіоризм: теорія широко поширена, дорівнює всіх людей, не виділяє їх особистих особливостей. Особистісне зростання у біхевіоризмі залежить від факторів, обставин. Якщо людина хоче чогось досягти, вона йде до цього.

2. Екзистенційна теорія: відсутність особливих здібностей, особливостей початку дороги. Придбання цінностей іде у процесі самопізнання, пошуку гармонії душі, сприйняття навколишньої дійсності повному.

3. Неминуча позитивна теорія: кожна людина має великий потенціал, який намагається вирватися назовні. Не завжди вихід його пов'язаний із настанням позитивних умов.

Основними цілями особистісного зростання, саморозвитку є:

1. Постановка усвідомленості. Наразі бурхливо поширюються інноваційні технології, автоматизація. Людина стає частиною механізму. Він встає вранці, дістається роботи, повертається додому і, відпочиває ночами. Люди не стежать за своїми вчинками, живуть несвідомо. Повернення шлях самосвідомості змінює людини, змінює межі свідомості.

2. Відповідність часу. Звичне раніше сьогодні поступово застаріває. Від людини потрібна максимальна мобільність, готовність до змін. Це підтримує тонус, змушує рухатися в ногу з часом.



3. Здобуття різноманітних знань. Однобокість мислення - ознака неухважності до себе. Різнобічність- свідчення широкого кругозору, розвиненого інтелекту, зацікавленості в подальшому зростанні.

4. Рух до запланованого. Сприяє усвідомленню ресурсів. Здоров'я, трудові ресурси, розумові здібності усе це вкладається у діяльність, дає наслідки.

5. Розумове, фізичне вдосконалення. Людина, що прагне особистісного зростання, позбавляється шкідливих звичок, займається спортом, дотримується норм правильного харчування.

6. Вивчення основ планування. Сучасні книги з тайм-менеджменту, тренінги, аудіо, відео ресурси допомагають правильно продумувати, планувати, досягати зачудованого в короткі терміни.

7. Знайомства з новими людьми. Розширення своєї свідомості, зміна видів діяльності призводить до розширення кола спілкування, виникнення потреби в нових людях. Особистісне зростання стимулює людський потенціал, гармонізує життя загалом.

Людина, що розвивається:

- дізнається про нову інформацію;
- удосконалює своє життя;
- облагороджується духовно;
- змінює свій погляд на світ, гармонізує життя, розфарбовує його,

наповнює новими емоціями [8].

Важливою детермінантою самореалізації є основні мотиви та смисли, якими керується людина в процесі самореалізації. У мотиві – свідоме відображення майбутнього при використанні досвіду минулого. Вона виконує спонукальну, спрямовуючу, смислоутворюючу та стимулюючу функції.

Вирішальний вплив на самореалізацію особистості мають мотиваційно-сміслові механізми. Особливо сильними мотиваційними утвореннями є цінності та потреби. Мотиваційно-сміслові механізми передбачають активізацію відповідних утворень. На високих рівнях це характеризується

підвищенням осмисленості мотивів. Низькі рівні характеризуються наявністю простих мотивів - потреб - і низькою осмисленістю.

Важливо розуміти, що процес самореалізації особистості спрямований зсередини на зовнішнє середовище і здійснюється, насамперед, через мотиваційно-сміслові механізми, які містять у своїй основі загальнопсихологічні механізми регуляції.

К. Алексєнєва-Тімченко поділяє передумови побудови кар'єри на три групи. Причинні умови-це ті, що визначають вибір і зміну кар'єрного шляху.

Вони визначаються соціальним статусом індивіда, його життєвою позицією, динамікою кар'єрних цілей, відмінностями в особистісній орієнтації та організаційними умовами. Контекстуальні умови - це соціальні «ліфти», які дозволяють управляти кар'єрою, такі як попит на професії в суспільстві, освітня політика, поява нових галузей і форм діяльності. Проміжні умови-це ті, що підтримують або обмежують ефективність поведінки на кожному етапі кар'єри, наприклад, сімейні традиції, приклади друзів, нормативні моделі кар'єри та особисті контакти.

Зовнішні детермінанти розвитку кар'єри діють через два протилежні механізми: спадковість і варіативність. Коли суспільні цінності відносно стабільні, більшість професійних уявлень не «переростають» і актуальними для кожного покоління і формуються під впливом прикладу батьків, вчителів, та представників професії. У нестабільних суспільствах на перший план виходять механізми змін як спосіб адаптації до нових ситуацій. Формування цінностей молоді пов'язане з руйнуванням неефективних стереотипів і засвоєнням відповідних часу способів мислення.

Таким чином, через складні історичні причини в нашій країні не склалася традиція свідомої побудови свого кар'єрного шляху. Відсутня інституція, які б надавали організаційну та психологічну підтримку людям на різних етапах професіоналізації, допомагали їм будувати кар'єрні стратегії та реалізовувати свої плани. Відсутня методологічна база для надання кар'єрних консультацій дорослим (більш-менш розроблена система профорієнтації для

старшокласників, але вона не може відповідати вимогам сучасного ринку праці). Існуючий досвід, накопичений у розвинених країнах з іншими традиціями та правилами, не може бути безпосередньо перенесений на місцеві соціальні, культурні та організаційні умови. Все це суттєво гальмує розвиток кар'єрного консультування в Україні.

Неможливо розглядати чинники розвитку кар'єри, не звертаючи уваги на феномен праці – форму організації компетентних членів суспільства, об'єднаних однотипною діяльністю та свідомістю. Праця є базовою ментальною структурою сучасного суспільства. Її значення виражається через

персоніфікацію, вона може бути об'єктом любові і ненависті, люди можуть бути віддані їй або розчаровані в ній. Робота вимагає, уможлиблює, дозволяє, привчає і змінює особистість.

Як важливий чинник розвитку в дорослому віці, робота має кілька механізмів, які впливають на розвиток особистості: - як важлива діяльність з відповідною поведінкою і наслідками, не тільки через наявність або відсутність конкретних знань і навичок, а й через систему вимог, пов'язаних з важливими для роботи якостями особистості: через професійну ідентифікацію (професію і самооцінку), через професійну ідентифікацію (професію і самооцінку), через систему трудових стосунків. Робоче середовище є важливою сферою соціалізації дорослих. Схожість групової психології (інтереси, цінності, цілі) формують стійкі форми поведінки та ставлення.

Робоче середовище визначає рівень професійного розвитку людини, творчий та управлінський характер її діяльності. Враховуючи вищезазначене, важливою передумовою особистісних та професійних досягнень є створення сприятливого середовища для розвитку самою людиною (спілкування збагачує дух, дає можливість особистості долати труднощі та шукати людей, які спонукають до розвитку в обраній сфері діяльності). Праця як соціальне явище, як правило, проявляється в специфічних умовах конкретної організації. Успішна організаційна соціалізація є передумовою професійного розвитку та професійної самореалізації.

В організаційних явищах детермінантами професійного розвитку є цикли та етапи розвитку підприємства, стабільність організаційної та робочої структури, форми реалізації повноважень, розподіл завдань між працівниками, специфіка підбору та оцінки персоналу, проектування кар'єрних процесів та стимулювання професійного розвитку працівників, вплив групи, рольова ідентифікація та групові очікування, умови організаційного середовища, стабільність організаційної структури, стабільність робочої структури, організація робочого місця, розвиток організації. [14].

## 1.2. Етапи становлення професійного самоздійснення особистості

Також було розглянуто етапи професійного самоздійснення майбутніх фахівців, що відображено на рисунку 1.1.

Перший етап, це етап вибору професії (отпонт);

на другому етапі відбувається усвідомлений вибір професії і її освоєння в закладі вищої освіти за спеціалізованим напрямком (адепт);

входження в практичну педагогічну діяльність відбувається на третьому етапі (адаптант);

четвертий етап характеризується високим рівнем педагогічної майстерності та здатністю самостійно оволодівати професійними навичками (інтернал);

характерним для п'ятого етапу є односторонність і послідовність у педагога, і його здатність сприяти зростанню інших завдяки передаванню досвіду (наставник);

високий рівень майстерності та відомість широкому колу професіоналів описує шостий етап (авторитет);

сьомий останній етап, на якому стає універсальним та легко орієнтується у різних сферах професійної діяльності (майстер) [63].

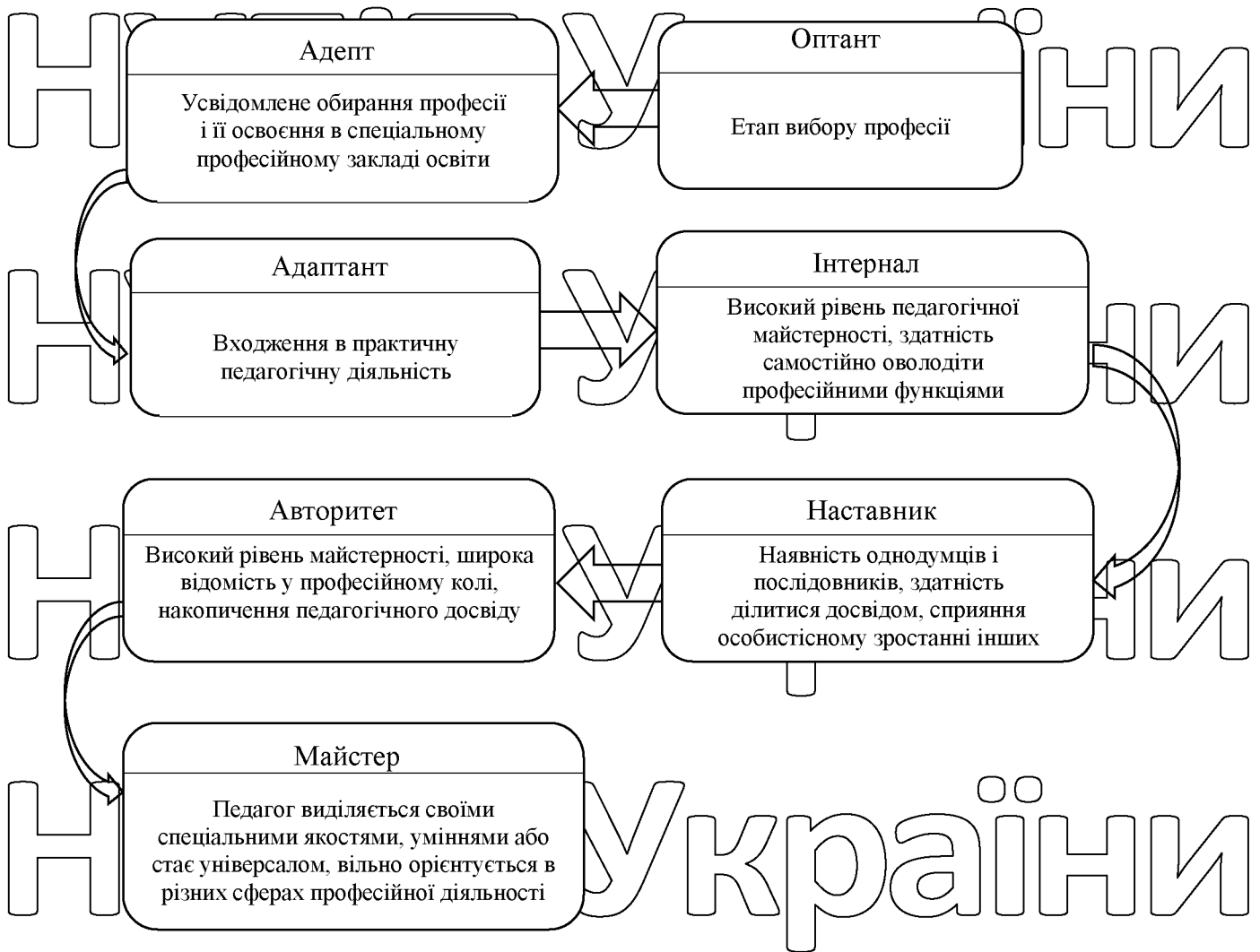


Рис. 1.1. Етапи професійного самоздійснення

Кар'єрний ріст пов'язаний з навантаженням на організм, мобілізацією фізичних і психічних ресурсів, напруженням захисних сил. Зміст особистісних властивостей, котрі забезпечують просування, різниться залежно від змісту конкретної професії. Чим меншою кількістю зовнішніх, матеріальних засобів забезпечена праця, тим важливіші психологічні засоби діяльності і тим вище вимоги до формування відповідних професійно-важливих якостей працівника.

Складові кар'єрного потенціалу в таблиці 1.1 мають різні динамічні властивості. Активність, пов'язана із спадково обумовленими властивостями психічної діяльності, мало здатна до трансформації. Найбільш керовані і гнучкі мотивації на рівні задоволення дефіцитарних потреб, кар'єрні стратегії, професійна Я-концепція.

Таблиця 1.1

## Внутрішні складові кар'єрного потенціалу

Психологічна складова	Індивідуально-особистісна складова	Кваліфікаційна складова
<p>Вікові властивості. Статеві відмінності Стан здоров'я Працездатність і витривалість. Заплатки і здібності. Властивості нервової системи: сила, швидкість, рухливість, нейродинамічний тип, міжпівкульна стійкість нервових процесів: (темперамент), взаємодія. Психоемоційна стабільність. Спосіб життя (наявність шкідливих звичок, ставлення до власного здоров'я, режим відпочинку та роботи т.п.)</p>	<p>1. Мотиваційна сфера: - сильна і стійка мотиваційна зарядженість (індивідуальні мотиви кар'єрного росту). - ставлення до праці як самостійної діяльності. - установки щодо успіху (орієнтація на досягнення) - високий рівень домагань, - сформована система ціннісних орієнтацій, життєвих цілей та пріоритетів - потреба в самореалізації. 2. Особистісні властивості, що зумовлюють успіх у більшості діяльностей: інтелект: загальний, соціальний, емоційний, самоефективність (впевненість у собі), інтернальний локус контролю, - вміння будувати міжособистісні відносини при збереженні відносної автономності, - специфіка самооцінки (відчуття певної незадоволеності навіть на фоні досягнень) - суб'єктна активність, що виходить за рамки і вимоги ситуації, - ставлення до часу, самоорганізація, рівень саморегуляції, стійкість до стресів, вміння переживати робочі навантаження світогляд, загальна культура 3. Професійно-важливі якості в конкретній сфері зайнятості</p>	<p>- спрямованість на певний тип професії, - індивідуальний стиль діяльності, уявлення про професію та власне місце в ній (професійна самоідентифікація), - динаміка статусу в професійній спільноті, - професійна мобільність, - кар'єрні орієнтації; - рівень освіти, обсяг спеціальних знань, умінь; досвід вирішення професійних завдань різної складності, - самостійне планування кар'єри, чіткі кар'єрні цілі та гнучка кар'єрна стратегія - вміння навчатися в процесі діяльності, - інвестиції людини у власний розвиток. - зусилля, пов'язані з іміджевими характеристиками.</p>

Кожні 5-7 років люди починають ставити собі питання: «Хто я, чого досяг, чого хочу насправді, чого вже не досягну ніколи?». Все це - прояв професійно-вікових криз.

## 1. Криза професійних очікувань (18-23).

Характеризується труднощами у відношенні з колегами різного віку і різного досвіду, в самому оволодінні професією і сумніву в доцільності її вибору, неспівпадання юнацьких очікувань і реальності.

## 2. Криза професійного зростання (23-25 років).

Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації, незадоволеність посадою, створення сім'ї і пов'язані з цим фінансові труднощі.

## 3. Криза кар'єри (30-33 року).

Незадоволеність професійним положенням, відчуття припинення власного розвитку, переосмислення себе самого і свого місця в світі, раптове виявлення нових мотивів і сенсів в звичній праці.

## 4. Криза професійної самореалізації (38-42 року)

Незадоволеність професійним статусом, що «міцно склався», і як наслідок – собою (тривога, депресія, недовірливість), початок вікових змін здоров'я з його повільним погіршенням.

## 5. Згасання професійної діяльності (55-60 років).

Очікування пенсії, нова незвична соціальна роль, звуження професійних можливостей і зниження соціального статусу, погіршення фізичного здоров'я, зниження працездатності

### **1.3. Особливості професійного самоздійснення студентської молоді в умовах закладу вищої освіти**

Е.Ф. Зеєр зазначає, що ядром професійного самовизначення є усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх особливостей та можливостей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов.

Неадекватне професійне самовизначення призводить до невірному вибору освітньої установи та спеціальності і, як наслідок, відсутності зацікавленості в

оволодінні професійними знаннями та навичками, труднощах при їх засвоєнні, розчаруванні в майбутній професії та втраті бажання працювати по ній.

Наприкінці XX століття обсяг знань людства кожні п'ять років став подвоюватися. Цим пояснюється природний крен у вищій освіті в бік фундаментальних, теоретичних знань. Таке зростання обсягу фундаментальних знань і привело вищу освіту до кризи - порушення пропорцій між фундаментальними, теоретичними і практичними, прикладними знаннями на користь перших.

Суть кризи вищої освіти полягає в такому:

- у процесі навчання у студентів практично не формується (або слабо формується) друга, творча, практична складова людських знань, необхідна для розв'язання практичних, прикладних завдань професійної діяльності;

- відсутність базової підприємницької структури, де б студенти в процесі навчання могли долучатися до вирішення практичних завдань:

- молоді фахівці вступають у життя непристосованими до практичної, творчої роботи професійної діяльності;

- виникають проблеми з працевлаштуванням;

- випускники вищів працюють не за фахом;

- кошти, вкладені в освіту, не забезпечують досягнення мети.

Звідси стає зрозуміло, чому студенти в основній своїй масі не люблять навчатися, радість творчого розвитку виникає лише в процесі творення, а у вищій процес навчання побудований з орієнтацією в основному на запам'ятовування теоретичної частини знань.

Справедливості заради слід зазначити, що таке твердження стосується не всіх напрямів вузівської підготовки, але більшої її частини.

Спеціальні знання без практичного застосування в голові не затримуються. Фахівці використовують лише 5% знань, отриманих у вищій.

Звідси висновок: для подолання кризи знань і системи вищої освіти необхідно розробити нові підходи, методи, механізми та моделі взаємодії учасників процесу навчання на основі взаємодії таких фундаментальних категорій, як організація, самоорганізація та управління.



В освіті настала епоха носіїв творчого правопису мислення - винахідників, колективних розумових технологів, інноваторів.

Нинішня системна криза суспільного розвитку стосовно вищої школи - це є система чотирьох криз:

- криза науки;

- криза економічного розвитку (загальнонародська економічна криза);

- криза знань у системі освіти - переважання в процесі освіти і навчання теоретичної складової на шкоду практичній, творчій, творчій складовій;

- криза освіти - необхідність переходу на нову парадигму освіти,

перенесення центру тяжіння в освіті на самостійну роботу студентів, розроблення сучасних підходів, методів і моделей забезпечення сталого розвитку вищої школи на основі гармонійної взаємодії механізмів і процесів організації, управління та самоорганізації, самонавчання, самоосвіти, саморозвитку [26].

Успіх сучасної освіти визначається насамперед, здатністю до гнучкого реагування на постійно мінливі умови професійного середовища. Гнучкість необхідна не тільки системі освіти в цілому, а й її окремим суб'єктам. Постійне

оновлення науково-інформаційного потенціалу призводить до застарівання

знань, отриманих у вищій, і робить обов'язковим постійну самоосвіту та самовдосконалення. Виникає потреба в «навчанні довжиною в життя» для здобуття нових знань, умінь і навичок, потрібних у конкретних умовах і в

ситуаціях. Державі, суспільству потрібен фахівець, здатний перебудовувати

зміст своєї діяльності у зв'язку зі зміною вимог ринку праці, який вміє і бажає вчитися й адаптуватися до нових умов [21].

#### 1.4. Професійна деформація та її профілактика

Значна частина нашого життя відбувається у діяльності: навчанні, роботі, волонтерстві, веденні дому. Через діяльність ми реалізуємо наш потенціал і здібності, досягаємо своїх цілей, втілюємо цінності, відбуваємося

як професіонали. Саме тому, велика частина нашої уваги і зусиль спрямована на неї і її якість – те, як ми оцінюємо себе через діяльність. Часто, прагнення досягати певної планки чи відповідати очікуваному образу, тягне за собою високий рівень стресу, який призводить до синдрому вигорання.

Згідно даних статистики на 2019 рік - близько 210 мільйонів людей у світі страждає на синдром вигорання, а це орієнтовно 5-7% всього населення. За результатами опитування проведеного організаціями FlexJobs і Mental Health America (MHA) на липень 2020 свідчить, що 75% працівників пережили вигорання, а 40% опитаних переконані, що це прямий результат пандемії коронавірусу [36].

В Україні схоже дослідження проводилося всеукраїнським порталом (2017) з пошуку роботи, згідно якого 64% опитуваних - перебувають у стані вигорання, з них 22% - пов'язують його зі своєю професійною діяльністю. І хоча дані щодо України не є науковими, вони ілюструють певну тенденцію.

Висока інтенсивність роботи і темп життя, швидка зміна технологій, що потребує постійного навчання і засвоєння нової інформації та навичок, створений суспільством образ успішної людини і його поширення через соцмережі (ідеальне життя), високі чи завищені вимоги та очікування до власної продуктивності, нечіткі критерії успіху, надмірна відповідальність, діяльність, що суперечить власним цінностям чи відсутня адекватна компенсація зусиль (матеріальна і моральна) – лише деякі причини вигорання [12].

Професійна деформація особистості – це стан, який позначається на характері людини, зумовлений специфікою її трудової діяльності. Крім спадковості, суспільства і різних життєвих обставин, саме вона в першу чергу впливає на зміну світогляду людей. Необхідно зрозуміти суть цього поняття, яке формує модель поведінки людини [6].

Виходячи із вимог до особистості, професійних задач та мети діяльності узагалі, професійне самоздійснення має характеризуватися наступними ознаками:

# НУВБІП УКРАЇНИ

- вираженою потребою постійно розвиватися й вдосконалюватися;
- високим рівнем розкриття свого потенціалу та здібностей як фахівця;

- досяганням поставлених цілей, а також неперервністю цього процесу та задоволенням від власних досягнень;

# НУВБІП УКРАЇНИ

- поширенням свого досвіду у професійному співтоваристві й визнанням цього досвіду колегами;

- творчим підходом до професійної діяльності;
- формуванням власного «життєво-професійного простору» [17].

# НУВБІП УКРАЇНИ

На підставі розглянутих підходів до дослідження зазначеної проблеми важливо описати особливості її проявів на психологічному й соціально-психологічному рівнях особистості:

- розвиток гіперконтролю над власною поведінкою (поширення

# НУВБІП УКРАЇНИ

контролю на всі сфери життя, втрата безпосередності);

- перетворення психічних характеристик індивіда (психічні процеси, стани, властивості, якості);

- перетворення структури особистості, включаючи свідомі й підсвідомі компоненти (формування неадаптивних копінг-стратегій, механізмів психологічного захисту, зміна й втрата сенсу життя);

# НУВБІП УКРАЇНИ

- порушення міжособистісних контактів (з одного боку, спостерігається агресивна поведінка, з іншого боку тенденція до соціальної ізоляції).

# НУВБІП УКРАЇНИ

Серед феноменів професійних криз особливе місце належить вивченню емоційного (професійного) вигорання [9].

Розвиток вираженої зміни свідомості зазвичай відбувається внаслідок наступних провокуючих факторів:

# НУВБІП УКРАЇНИ

Робота не до вподоби. Не кожній людині дано самореалізуватися в тій сфері діяльності, яка їй подобається. Щоб досягти конкретних результатів у

своїй професії, потрібно розуміти її нюанси та любити роботу, якою займаєшся. Інакше створюється сприятливий ґрунт для виникнення голосної деструкції особистості професійне спалювання. Досить часто це відбувається через 10-15 років після початку трудової діяльності. Навіть улюблена справа набридає за відсутності інших інтересів, крім роботи.

**Вікові зміни.** Те, що вам подобалося в молодості, іноді може викликати біль у більш зрілому віці. У міру дорослішання у людини може виникнути професійна деформація особистості внаслідок переоцінки своїх поглядів на життя.

**Монотонність.** Як винятково, дятел здатний з дивовижною постійністю кльовати кору дерева. Мисляча людина втомлюється від монотонної роботи буквально через пару років після того, як починає займатися одноманітною справою.

**Трудоголізм.** При надмірному бажанні досягти всього і відразу виникає значне навантаження на організм. Закінчується синдромом хронічної втоми і професійною деформацією.

**Висока планка.** Такі ставки в більшості випадків обертаються фіаско.

Вище голови не стрибнеш, про що іноді забувають деякі марнославні кар'єристи.

**Постійна стресова ситуація.** Причини професійної деформації в деяких випадках полягають у зміні свідомості, яка виникає внаслідок систематичного тиску на нервову систему внаслідок роботи з підвищеним ризиком для життя.

**Неможливість професійного зростання.** Якщо людина не має перспектив для свого подальшого розвитку, то вона починає неправильно позиціонувати себе як особистість і втрачає інтерес до обраної сфери діяльності [4].

Виділяють чотири види впливу виробничої діяльності на психіку людини:

**Загальні професійні зміни.** В даному випадку мова йде про конкретну сферу зайнятості людей. Міліціонер часто всюди бачить злочинців, а вчитель порушників внутрішнього розпорядку школи.

Особлива дисфункція. Специфічна професія, що передбачає гнучкість розуму, може згодом стати причиною професійної деформації особистості.

Професійно-типологічна зміна. Зазвичай це спостерігається у керівників компаній. Уміння справлятися з великим колективом накладає на них певний відбиток у сприйнятті існуючої дійсності.

Індивідуальна деформація. У даному випадку мова йде про такі прояви викривлення свідомості, як трудове надмірне завзяття, неправильне уявлення про колективізм і гіперактивність.

Основними ознаками професійної деформації є наступне:

Авторитаризм. У розумних межах це навіть корисно для підтримки дисципліни в колективі. Якщо керівник із мудрого наставника перетворюється на деспота, то мова вже йде про ознаки професійної деформації. демонстративність. Ця якість - відмінний спосіб виділитися серед колег.

Однак часто це переростає в нарцисизм, коли за надмірним оголенням втрачається відчуття реальності.

Догматизм. Озвучена життєва позиція досить небезпечна, якщо людина займає керівну посаду. Він бачить людей не з усіма проявами їхньої слабкості, а у вигляді бездушних роботів. домінування. В даному випадку мова йде не просто про постійну готовність вступати в конфлікт з колегами, а про регулярну демонстрацію своєї переваги в професійній сфері.

Байдужість. Для таких фігурок все розкладено по полицях. Їх емоційна сухість супроводжується ігноруванням особистісних особливостей інших людей і повною байдужістю до інтересів трудового колективу.

Консерватизм. Люди з такою професійною деформацією не терплять жодних нововведень. Вони є гальмом прогресу і зазвичай належать до старшого покоління.

Аскетизм у почуттях. Проблемою для людини зі схожою життєвою позицією стає надмірна моральність.

Передача ролі. Для цього визначення підходить приказка, що з ким поведишся, від того й вираеш. Професійна деформація такого роду

передбачає бажання людини підлаштуватися під колег з більш сильною життєвою позицією і успішною кар'єрою.

Озвучена проблема має психологічну природу свого виникнення. Тому боротися з нею необхідно самій людині. У цьому йому допоможуть наступні поради фахівців:

**Розвиток самокритичності.** При адекватній оцінці власних можливостей навіть люди на керівних посадах залишаються компетентними людьми і створюють здоровий мікроклімат у колективі.

**Пошук нового досвіду.** Досить часто саме рутинна робота може спровокувати виникнення професійної деформації. Щоб цього уникнути, необхідно відвідувати різні тренінги та курси підвищення кваліфікації.

**Організація правильного розпорядку дня.** Професійна деформація ніколи не з'явиться у тих людей, які висипаються, грамотно організують своє харчування, займаються спортом і не мають шкідливих звичок.

**Відпочити від роботи.** Емоційне виснаження відбувається від того, що деякі люди просто живуть своєю професією. Подібне завзяття похвально тільки в тому випадку, якщо ви періодично даєте своєму організму відпочити.

**Вихід із зони комфорту.** Саме в ньому відбувається поступова деградація особистості, коли не хочеться підкорювати нові вершини. Необхідно розслабитися емоційно, але не перетворювати це заняття в звичний спосіб життя.

**Участь у нестандартних проектах.** Не потрібно боятися проявити свою ексцентричність в будь-якій незвичайній справі. Яскраві враження від цікавої виконаної роботи допоможуть запобігти професійній деформації.

**Спілкування з новими людьми.** Найкраще вибирати для знайомства активних і творчих особистостей. Добре, якщо вони належать представникам інших професій.

**Припиніть накопичувати негативні емоції.** Людина, яка тримає всі проблеми в собі, схожа на бомбу сповільненої дії. Неприємності на роботі

можна і потрібно обговорювати з близькими, щоб не стався незворотний процес у вигляді руйнування особистості [3].

Варто відзначити, що професійно-особистісні деформації представників професій, чия діяльність відбувається в умовах постійного стресу, розглядаються як психічні властивості особистості, що утворюються під впливом умов і змісту екстремальної професійної діяльності, коли джерело впливу пов'язане зі смертю, загрозою смерті, погрозою фізичному й особистісному благополуччю. Проявом професійно-особистісних деформацій

є стан психічного (психофізіологічного) емоційного вигорання, котрий переходить у стійкі властивості особистості, сприяючи виникненню внутрішньо особистісних конфліктів. Стан емоційного вигорання є відповідною реакцією на умови екстремальної професійної діяльності, а

також використання неуспішних копінг-стратегій в процесі вирішення внутрішніх конфліктів, виходу із стану когнітивного дисонансу що включає в себе емоційне винаження, деперсоналізацію й редукцію персональних досягнень [9].

Аналіз наукової літератури з проблеми професійної деформації дозволяє виділити наступні характерні особливості цього феномена:

- відставання, уповільнення професійного розвитку. Для психолога це може бути пов'язано з тим, що «все набридає» в роботі і втрачається мотив, освоєння нових способів роботи, прагнення вирішувати нові проблеми;

- несформованість професійної діяльності. У психолога це може бути пов'язано із «застряганням» у професійному та особистісному розвитку;

- дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і, як наслідок, нереалістичні цілі, помилкові смисли праці і виникаючі на цій основі професійні конфлікти;

- низька професійна мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці, результатом чого є повна або часткова дезадаптація;

- неузгодженість окремих ланок професійної праці, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає. В результаті не формується цілісна

професійна свідомість, де органічно взаємодоповнювали б один одного різні методи і форми роботи, де поєднувалося б все те позитивне, що накопичено в різних напрямках психології і в різних наукових школах;

- ослаблення раніше сформованих професійних якостей, зниження професійного мислення. Відомо, що надмірна експлуатація якоїсь якості веде не тільки до його тренування і розвитку, і до згасання;

- поява деформацій особистості у зв'язку з перевантаженнями;

- припинення професійного розвитку через професійні захворювання або втрату працездатності. На жаль, у психологів можливі й випадки розвитку

психічних захворювань, причиною яких є звичайне нервово виснаження через надмірну старанність і самовіддачу «заради інтересів і блага клієнтів», але на шкоду своїм власним інтересам. Іноді причиною психічних захворювань психологів (і навіть деяких «вразливих» студентів) може бути занадто сильний шок від «кризи розчарування» у професії;

- кажучи про варіанти професійної деформації, слід згадати і ще одну її причину. Багато психологів часто обмежуються формуванням лише окремих властивостей, якостей і характеристик власної особистості, з яких нібито і складається особистість, хоча суть особистості в її цілості, в орієнтації на пошук головного сенсу свого життя.

До основних психологічних детермінант професійних деформацій також відносяться психофізіологічні зміни, стереотипи професійної діяльності, стагнація професійного розвитку, акцентуації характеру та психологічний захист. Часто сприймають поняття «професійної деформації» та «емоційного вигорання» або «професійного вигорання» як тотожні, однак поняття «професійна деформація» є більш широким, позаяк включає в себе ще й проблеми професійного розвитку.

Причинами виникнення професійної деформації є суб'єктивні причини (психологічні особливості людини, особливості її соціалізації) і об'єктивні (специфіка діяльності, пов'язана як з проблемами суб'єктів спілкування і



взаємодії професіонала, так і з умовами здійснення самої професійної діяльності [2].

Основною емоційного вигорання є дисбаланс та спричинений ним хронічний стрес.

Дисбаланс у діяльності може мати кілька основних причин:

- Навичкові;
- Когнітивні;
- Схема-базовані

Навичкові причини дисбалансу спричинені браком навичок самодисципліни, а саме:

- Організації простору. Тут йдеться про загальну «захарашеність» простору, яка провокує втрату фокусу і багато виводікання. Збільшує доступність інших подразників і розконцентровує особу. Як наслідок людина береться за все одночасно і не доводить нічого до завершення, що призводить до нагромадження справ, зменшення успішно завершених завдань і негативної оцінки самого себе, а часом і коригуючий зворотній зв'язок від колег і керівництва, що веде до хронічного стресу і вигорання.

- Планування – невміння ефективно спланувати свою діяльність – веде до відчуття, що людина не керує своєю діяльністю і є заручником обставин. Брак місця навички також тягне за собою нерівномірний об'єм роботи (або забагато та або недостатньо), а також виключає або ж включає епізодично інші важливі активності (час на спілкування, сім'ю, спорт, відпочинок тощо) •

- Пріоритизації – невміння визначати завдання, які є більш важливими персонально для людини чи зіставляти цілі з цінностями, може мати 2 наслідки релевантні для дисбалансу. 1) організаційний – брати більше, ніж можливо зробити чи братися за менш важливі завдання, нехтуючи основними 2) ціннісний – «жити не своє життя», нехтувати важливими для себе цілями і завданнями на догоду іншим. І це, і це веде до емоційного та фізичного виснаження.

У основі когнітивних причин – неефективні мисленнєві конструкції.

- Когнітивних фільтрах
- Наданих значеннях
- Негативних автоматичних думках

Усе ці причини зводяться до певних мисленевих пасток, які ведуть до пропрацьовування, негативної оцінки своєї роботи, надвисоких стандартів тощо. Що призводить до неефективної поведінки, яка веде до вигорання [12].

Важливо також виокремити вигорання спричинене зовнішніми умовами. Причиною такого вигорання будуть:

- Зараження від інших членів команди – емоційне вигорання одного члена команди запускає ланцюгову реакцію у колективі. Вона відбувається на 2 рівнях:

- 1) процесному – коли одна людина з команди не дає ради з навантаженням - це фактично відображається на інших: частина його роботи лягає на плечі колег, йде затримка роботи по процесу, знижуються показники ефективності тощо, що може провокувати підвищений стрес у всієї команди.

- 2) емоційний – людина, яка страждає на емоційне виснаження має пригнічений настрій, частіше за інших роздратована та негативно налаштована, схильна до критики – що породжує негативну атмосферу для інших членів команди.

- Токсична поведінка оточення (знецінення, газлайтинг, дискримінація) та нормалізація цього.

- Процеси, правила, практики. Часом вигорання – «вмонтоване» у корпоративну культуру – порушення меж приватного часу і простору, як норма спілкування, культура пропрацьовування, відсутність адекватного зворотного зв'язку тощо.

- Неєфективне управління. Кажуть, що людина приходить у працювати у компанію, а звільняється від керівника. Вигорання може бути спричиненим самим стилем управління безпосереднього керівника і базуватися на його (не) вміннях планування, пріоритизації, наданням зворотного зв'язку та ін.

- Поводження з комунікацією в компанії (наприклад плітки, відсутність чи несвоєчасність інформації, подвійні стандарти, незрозумілість вимог – підтримує відчуття невизначеності, а відповідно і підвищений рівень стресу)

- Недостатній рівень винагороди – йдеться про оплату праці та інші компенсації (лікарняні, премії, відпустки, оплата наднормових годин).

- Розрив між цінностями людини і цінностями компанії - коли компанія робить те, що суперечить цінностям працівника (наприклад, співпраця з агресором у часі війни).

Як наслідок цих причин особа опиняється у стані хронічного стресу, який виснажує фізичні та емоційні ресурси організму [11].

Досить цікавими і значущими для вищезгаданої проблеми є експериментальні дослідження. За результатами діагностування за опитувальником Н. Є. Водоп'янової «Професійне вигорання» встановлено, що емоційне виснаження виявляється у відчутті емоційної напруги і почутті спустошення, зникнення власних емоційних ресурсів. Виникає відчуття «зменшення» емоцій, у надважких проявах можливі емоційні зриви.

Редукування персональних досягнень відображається у зниженому почутті професійної компетентності, цінності власної діяльності і негативному само сприйнятті у професійному плані. Спостерігаючи за собою, особистість звинувачує себе, внаслідок чого зменшується професійна та особистісна самооцінка, з'являється почуття власної неповноцінності, незацікавленість у роботі. Все вищезазначене є причиною виникнення когнітивних конфліктів.

Отже, відсутність стабільного «Я» особистості ускладнює встановлення нормальних взаємин з оточуючими, що призводить до плутанини у рольях, ролях у міжособистісних стосунках. Тобто особистість не розмежовує два типи стосунків: професійні і функціонально-рольові, безособові й інтимно-особистісні. Такий стан зумовлює надмірне емоційно-особистісне реагування у ситуаціях (частіше у професійній діяльності), що не передбачають цього, і це в свою чергу призводить до синдрому емоційного вигорання [9].

Таблиця 2. Методи дослідження професійної деформації/ вигорання особистості

Назва методу	Короткий опис методу	Результат
Опитувальник на вигорання МВІ	призначений для вимірювання основних показників синдрому професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.	Спеціальна форма оцінки
Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтєва	Тест «Сенсжиттєві орієнтації» (методика СЖО) Д. А. Леонтєва дозволяє оцінити «джерело» сенсу життя, який може бути знайдений людиною або в майбутньому (мети), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя. Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо та Леонарда Махолька. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до змісту та логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричну валідацію низки уявлень з цієї теорії.	Спеціальна форма оцінки
Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (РСК)	Призначений для діагностики інтернальності - екстернальності, тобто ступеня готовності людини брати на себе відповідальність за те, що відбувається з нею навколо неї. Розроблено на основі шкали Дж. Роттера.	Спеціальна форма оцінки
Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка.	призначений для діагностики такого психологічного феномена, як «синдром емоційного вигорання», що виникає у людини в процесі виконання різних видів діяльності, пов'язаних з тривалим впливом ряду несприятливих стрес-факторів. Методика Бойко дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання», дозволяє оцінити формування вигорання відповідно до стадій загального адаптаційного синдрому (напруга, резистенція, виснаження) і визначає вираженість 12 відповідних симптомом	Спеціальна форма оцінки
Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри».	<b>Якоря кар'єри</b> — це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Тест дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво	Спеціальна форма оцінки
Фрайбургський особистісний опитувальник (FPI)	Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першорядне значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки.	Спеціальна форма оцінки
Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса	Призначений для діагностики, виділеної Хейхаузенем, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху [5].	Спеціальна форма оцінки

Стосовно професій типу «людина-людина», до яких належить професія практичного психолога, особливо важливою є система профілактики небажаних професійних деформацій. До системи запобігання професійної деформації шкільних психологів, на наш погляд, обов'язково мають входити такі складові:

- індивідуальна та групова супервізія;
- інтервізія;
- індивідуальна психотерапія (за потребою);
- постійна робота над особистісним і професійним розвитком;
- володіння методами індивідуальної та групової релаксації тощо.

Потужним засобом особистісного розвитку та попередження професійної деформації психологів є їх уміння і здатність до релаксації як методу зняття професійного напруження, зняття стресу, тривожності, нервової напруги та для врівноваження їх емоційного, психологічного та психофізіологічного станів [16].

### 1.5. Структура та рівні професійного самоздійснення особистості

Найзагальнішою системою координат, у межах якої можна проаналізувати проблему професійного самоздійснення, є поняття професійного розвитку загалом. Під професійним розвитком розуміють зазвичай розвиток людини, який здійснюють під час професійної діяльності.

Професійне самоздійснення має структуру (Рис.1.2.), етапи, слідуючи яким можна досягти найкращого результату.

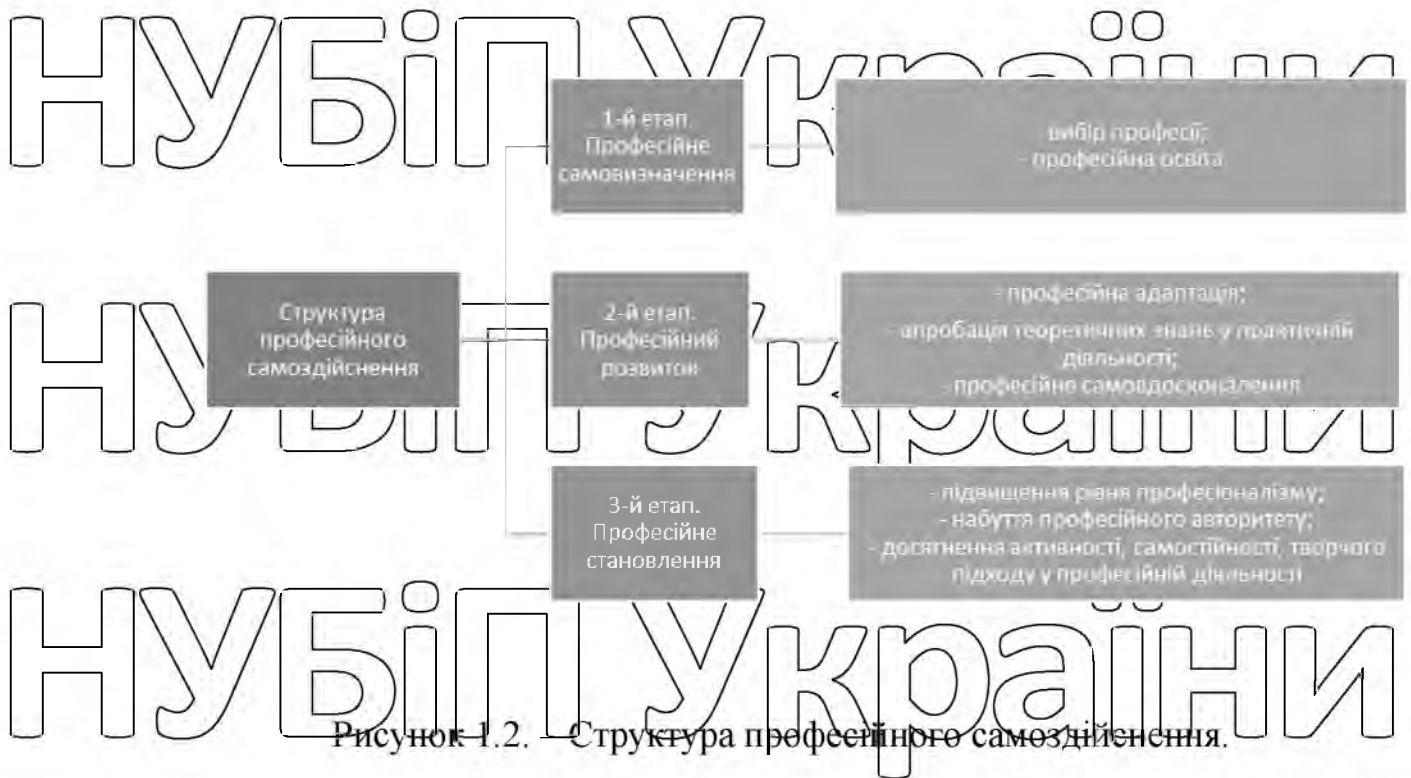


Рисунок 1.2. Структура професійного самоздійснення.

Жодного розвитку не настане, якщо заздалегідь не дізнатися про всі тонкощі та унікальні риси власної особистості.

Самопізнання - найважливіше джерело для вивчення особистості. Тільки сама людина здатна скласти найточніше уявлення про саму себе, з огляду на пережитий досвід, здійснені життєві вибори, дії.

Без самопізнання особистості складно розвиватися в абсолютно будь-якій сфері, зокрема й професійній, а все тому, що в кожній людині існують свої персональні здібності, які відрізняють її від інших людей.

Одна з найважливіших вимог, що висуваються сучасним професіоналам, необхідність постійного самовдосконалення, професійного й особистісного зростання. У зв'язку з цим видається вельми актуальним дослідження питання щодо особливостей процесу професійного та особистісного саморозвитку, його структури та чинників, що впливають на його перебіг. Особливо важливим є саморозвиток у період первинної професіоналізації, коли відбувається формування професійно важливих якостей фахівця, структури професійних цінностей. На цьому етапі актуальним завданням є дослідження

чинників, що впливають на саморозвиток особистості майбутнього професіонала, структури та рівнів цього процесу.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми особистісно-професійного саморозвитку дає змогу виокремити низку концептуальних підходів до цього явища: діяльнісний, системний, динамічний, суб'єктний, акмеологічний, синергетичний тощо, що дають змогу всебічно розглянути феномен саморозвитку. У межах діяльнісного підходу О. М. Леонтьєв розглядає саморозвиток особистості як один із проявів діяльнісної сутності людини, спрямований на зміну самого суб'єкта. З позицій динамічного підходу

розвиток і саморозвиток особистості розглядається Л. І. Анциферовою як процес, сутність якого полягає в орієнтації на якісну зміну особистості, яка є автором власних змін, перетворень і форм розвитку. Суб'єктний підхід, що розробляється А. К. Марковою, Л. М. Мітіною, розглядає людину як суб'єкта професійної діяльності, здатного творчо самовдосконалюватися, прагнути до саморозвитку, самоактуалізації у своїй професійній сфері.

Другий етап – це етап професійного саморозвитку. Професійний саморозвиток - одна зі значущих частин людського існування. Він сприяє досягненню певного статусу, престижу та рівня життя. Кожен із нас сам визначає, бути йому успішною людиною чи так і не досягти кар'єрних висот.

Професійний саморозвиток - обов'язкова складова життєвого шляху кожної успішної людини. Багато людей, починаючи з підліткового віку, прагнуть самостійно заробляти перші гроші, щоб задовольняти свої матеріальні потреби. Доросла людина в середньому проводить половину свого життя на роботі. Така статистика свідчить про те, що професійний розвиток необхідний для подальшого існування в суспільстві та для виховання здатності до виживання.

Третім етапом структури є професійне становлення. Це, з одного боку, процес формування ставлення до професії, ступінь емоційно-особистісної залученості до неї, з другого - накопичення досвіду практичної діяльності, професійне вдосконалення та набуття майстерності. Професійне становлення

- це форма особистісного становлення людини, розглянута крізь призму її професійної діяльності.

Вибір професії відповідно до своїх здібностей і можливостей (професійне самовизначення) має бути зроблений до моменту закінчення загальноосвітньої школи. Випускник школи здобуває професійну освіту -

професійну навченість. Уже в процесі професійної діяльності формується професійна компетентність. Термін «компетентний» у словнику С. І. Ожегова тлумачиться як «обізнаний, обізнаний, авторитетний у якійсь галузі».

Професійна компетентність - глибоке знання справи і вільне володіння змістом професійної праці, а також усвідомлення відповідності цієї праці своїм можливостям. Таким чином, професійна компетентність передбачає професійну навченість, умілість і вихованість, адекватну самооцінку. Коротко професійну компетентність можна визначити як рівень майстерності, якого

досягла людина на шляху професійного вдосконалення. Професійна компетентність залежить від багатьох чинників. Один із них - рівень теоретичної та практичної підготовки, а також технологічної культури, досягнутий у шкільні роки.

Наступний щабель професійного становлення особистості - професійна майстерність - це вищий рівень оволодіння професійною діяльністю.

Професійна майстерність не зводиться тільки до професійних знань, умінь і навичок. Процес оволодіння майстерністю є одночасно і процес формування

особистості людини, її інтересів, моральних цінностей та ідеалів. Професійна майстерність зумовлена такими особистісними якостями, як:

- професійні знання та вміння, що забезпечують успішне виконання складної трудової діяльності;

- високий рівень загальної та технологічної культури;

- професійна мобільність; самостійність і висока професійна стійкість;

- прагнення до самовдосконалення, творчий підхід до роботи.



Необхідно пам'ятати, що потенційні можливості людини великі, і кожен може стати майстром своєї справи. Якість професійної майстерності передбачає елемент професійної творчості.

Професійна творчість - це створення людиною нового, оригінального продукту в ході професійної діяльності.

Професіонал - професійно навчена вихована людина, яка пройшла певний шлях професійного розвитку. Цей шлях займає досить велику частину життя людини. Тільки у віці дорослості людина формується як професіонал. У

процесі професійного розвитку і саморозвитку людина досягає високого рівня професійної компетентності. Професіонал характеризується здатністю систематично, ефективно і надійно займатися складною професійною діяльністю в найрізноманітніших умовах.

Професіоналізм - це висока підготовленість до виконання завдань професійної діяльності, він дає змогу досягати значних якісних і кількісних результатів праці за менших витрат фізичних і розумових сил на основі використання раціональних прийомів виконання робочих завдань.

Професіоналізм фахівця проявляється в систематичному підвищенні кваліфікації (професійний саморозвиток), творчій активності. Вищим результатом професійного становлення є професійна майстерність і здатність до професійної творчості [30].

Показники професійного становлення: формальні критерії (диплом спеціаліста, сертифікати підвищення кваліфікації, посада) та неформальні

(професійне мислення, вміння застосовувати нестандартні засоби для розв'язання завдань, затребуваність праці). Очевидно, що професійне становлення передбачає не тільки вдосконалення трудових навичок, а й самовдосконалення особистості. Порівняння позицій фахівця-початківця і

професіонала показує, як змінюється людина: з виконавця вона стає творцем, від простого застосування знань і навичок вона приходить до аналізу і критичної оцінки ситуації, від пристосування - до творчості. Професійна

діяльність - необхідний і найтриваліший етап соціалізації особистості.

Протягом життя людина проходить кілька етапів професійного становлення.

Початком цього процесу є формування професійних намірів, яке завершується усвідомленим, бажаним, а інколи й вимушеним вибором професії. Цей період становлення особистості отримав назву оптації.

Особливість соціальної ситуації розвитку полягає в тому, що юнаки та дівчата перебувають на завершальному етапі дитинства - перед початком самостійного життя. Провідною діяльністю стає навчально-професійна. У її

межах складаються пізнавальні та професійні інтереси, формуються життєві

питани. Професійна активність особистості спрямована на пошук свого місця у світі професій і чітко проявляється у вирішенні питання про вибір професії.

Наступна стадія становлення починається зі вступу до професійного навчального закладу. Соціальна ситуація характеризується новою соціальною

роллю особистості (учень, студент), новими взаємовідносинами в колективі, більшою соціальною незалежністю, політичним і громадянським повноліттям.

Провідна діяльність - професійно-пізнавальна, орієнтована на здобуття конкретної професії. Тривалість стадії професійної підготовки залежить від типу навчального закладу, а в разі вступу на роботу одразу після закінчення

школи її тривалість може бути значно скорочена (до одного-двох місяців).

Після закінчення закладу освіти настає стадія професійної адаптації.

Соціальна ситуація докорінно змінюється: нова система стосунків у різновіковому виробничому колективі, інша соціальна роль, нові соціально-

економічні умови та професійні відносини. Провідною діяльністю стає професійна. Однак рівень її виконання, як правило, має нормативно-репродуктивний характер.

Професійна активність особистості на цій стадії різко зростає. Вона спрямована на соціально-професійну адаптацію - освоєння системи

взаємовідносин у колективі, нової соціальної ролі, набуття професійного досвіду і самостійне виконання професійної праці.

У міру опанування професії особистість дедалі більше «занурюється» у професійне середовище. Реалізація діяльності здійснюється відносно стійкими й оптимальними для працівників способами. Стабілізація професійної діяльності призводить до формування нової системи ставлень особистості до навколишньої дійсності та до самої себе. Ці зміни ведуть до утворення нової соціальної ситуації, а сама професійна діяльність характеризується індивідуальними особистісно-потрібними технологіями виконання. Настає стадія первинної професіоналізації.

Подальше підвищення кваліфікації, індивідуалізація технологій виконання діяльності, вироблення власної професійної позиції, висока якість і продуктивність праці призводять до переходу особистості на другий рівень професіоналізації.

На цій стадії професійна активність поступово стабілізується, рівень її прояву індивідуалізується і залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості. Але загалом кожному працівникові притаманний свій стійкий і оптимальний рівень професійної активності.

І лише частина працівників, що володіють творчими потенціями, розвиненою потребою в самоздійсненні та самореалізації, переходить на наступну стадію - професійної майстерності. Для неї характерні висока творча і соціальна активність особистості, продуктивний рівень виконання професійної діяльності. Перехід на стадію майстерності змінює соціальну ситуацію, кардинально змінює характер виконання професійної діяльності, різко підвищує рівень професійної активності особистості. Професійна активність проявляється в пошуку нових, ефективніших способів виконання діяльності, зміні усталених взаємовідносин із колективом, спробах подолати, зламати традиційно сформовані методи управління, у незадоволеності собою, прагненні вийти за межі себе.

Таким чином, у цілісному процесі професійного становлення особистості виокремлюються такі стадії:

· оптація (формування професійних намірів, професійне самовизначення, усвідомлений вибір професії на основі врахування індивідуально-психологічних особливостей);

· професійна підготовка (формування професійної спрямованості та системи соціально і професійно орієнтованих знань, умінь, навичок, набуття досвіду вирішення типових професійних завдань);

· професійна адаптація (входження в професію, освоєння нової соціальної ролі, засвоєння нових технологій професії, набуття досвіду самостійного виконання професійної діяльності);

· первинна і вторинна професіоналізація (формування професійного менталітету, інтеграція соціально і професійно важливих якостей і вмінь у відносно стійкі професійно значущі констеляції, висококваліфіковане виконання професійної діяльності);

· професійна майстерність (повна реалізація, самоздійснення особистості у творчій професійній діяльності на основі відносно рухливих інтегративних психологічних новоутворень, творче проектування своєї кар'єри, досягнення вершин («акме») професійного розвитку).

Перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої означає зміну соціальної ситуації розвитку, зміну змісту провідної діяльності, освоєння або привласнення нової соціальної ролі, професійної поведінки і, звичайно, перебудову особистості. Усі ці зміни не можуть не викликати психічної напруженості особистості. Перехід від однієї стадії до іншої породжує суб'єктивні та об'єктивні труднощі, міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти. Можна стверджувати, що зміна стадій ініціює нормативні кризи професійного становлення особистості [20].

НУБІП України

### Висновки до розділу 1

Розділ присвячений аналізу професійного самоздійснення особистості, його змісту, етапам становлення, особливостям у контексті студентської молоді та можливостям профілактики професійної деформації.

Загальний аналіз розділу свідчить про те, що професійне самоздійснення є важливим процесом в розвитку особистості. Розглянуті чинники, які впливають на його формування, дозволяють краще зрозуміти, як внутрішні та зовнішні фактори взаємодіють у цьому процесі. Виявлені етапи становлення професійного самоздійснення підкреслюють поступовий характер розвитку, де кожен етап відіграє важливу роль у формуванні стабільної особистісної ідентичності.

Професійне самоздійснення - одна з найважливіших форм життєвої самореалізації, яка характеризується високим рівнем прояву професійного потенціалу людини в обраному покликанні, розвитком її здібностей, входженням у професію, постійною затребуваністю її професійних навичок, широким використанням її професійного досвіду і досягнень іншими фахівцями.

Процес самореалізації особистості спрямований зсередини на зовнішнє середовище і здійснюється, насамперед, через мотиваційно-сміслові механізми, які містять у своїй основі загальнопсихологічні механізми регуляції.

Становлення професійного самоздійснення особистості складається з 7

етапів:

- оптант;
- адепт,
- адаптант;
- інтернал;
- наставник;
- авторитет;

майстер

Особливий акцент на процесі професійного самоздійснення студентської молоді в умовах вищого навчального закладу підкреслює

важливість цього періоду для подальшої успішної кар'єри та особистісного зростання. Розділ дає змогу краще зрозуміти особливості цієї групи осіб, їх потреби та виклики, з якими вони зіткнуті.

Дослідження професійної деформації та можливих способів її профілактики вказує на важливість уважного ставлення до власного розвитку

та вчасного виявлення негативних змін у професійній діяльності. Розділ надає підстави для створення ефективних стратегій уникнення цього явища.

Аналіз структури та рівнів професійного самоздійснення особистості допомагає краще розкрити компоненти цього процесу та його зв'язок з різними аспектами життя та діяльності людини.

Отже, розділ «Теоретичні основи професійного самоздійснення особистості» ставить перед нами широкий обсяг питань, пов'язаних з процесом самореалізації та особистісного росту через професійну діяльність.

Дослідження цих аспектів дозволить в подальших дослідженнях і практичних заходах краще враховувати особистісні особливості, сприяти успішному розвитку та досягненню професійної майстерності.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

### 2.1. Організація та проведення дослідження професійного самоздійснення сучасної студентської молоді

Успішна самореалізація студентів може бути значущим фактором їх професійного самоздійснення.

З метою збору емпіричних даних був проаналізований значний перелік експериментальних методів і методик щодо самореалізації студентської молоді. Під час проведення експериментального дослідження успішної самореалізації студентів у процесі професійного становлення були використані такі методи:

– теоретичний аналіз літературних джерел із проблеми успішної самореалізації студентів та їх професійного становлення;

– емпіричні методи: спостереження, бесіда, збір і обробка інформації, анкетування, тестування, завдання – для знайомства з групою респондентів і встановлення початкового контакту, а також отримання психодіагностичної інформації про структурні характеристики професійного становлення та самореалізації студентів;

– методи узагальнення, систематизації інформації [18].

Відповідно до загальної мети дослідження було поставлено наступні завдання констатувального експерименту:

1) підбрати й описати методики констатувального експерименту з метою вивчення рівня розвитку та типу професійної самореалізації майбутніх фахівців у закладі вищої освіти, проаналізувати та описати діагностичні результати; надати кількісні та якісні результати проведеного дослідження та зробити відповідні висновки;

2) здійснити кореляційний аналіз з метою визначити взаємовплив професійних якостей, особистісних властивостей на рівень та тип професійної самореалізації. При формуванні вибірки було враховано такі дві важливі особливості: обсяг та склад вибірки [27].

У результаті теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури з досліджуваної проблеми, були визначені критерії успішної самореалізації студентів, а саме: сформовані орієнтації у житті, вираженість самоствавлення та самооцінки, рівень усвідомлення життєвих цілей, перевага певних стилів саморегуляції поведінки особистості. Складовими професійного становлення є: самоефективність, рівень суб'єктивного контролю особистості, комунікативні й організаторські здібності.

З метою вивчення вищезазначених особистісних параметрів використовувались такі психодіагностичні методики:

– для вивчення самореалізації студентів: методика вивчення самоствавлення С. Пантелєєва, опитувальник самооцінки Г. Казанцевої, тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва, методика «Усвідомленість життєвих цілей», опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової;

– для вивчення професійного становлення: «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації В. Ромека, методика «Вивчення рівня суб'єктивного контролю особистості» (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім. В. Бехтерева), опитувальник «Комунікативні та організаторські здібності» В. Синявського і В. Федоришина. Нижче наводиться коротка інформація про кожну із методик [18].

Методика дослідження самоствавлення (С.Р.Пантелєєв) призначена для вивчення емоційно-ціннісного компонента самосвідомості. Багатовимірний опитувальник дослідження самоствавлення (МІС – методика дослідження самоствавлення) створений С.Р.Пантелєєвим у 1989 році, містить 110 тверджень, розподілених за 9 шкалами (Додаток А).



Шкала 1 «внутрішня чесність» (відкритість) - включає 11 пунктів із такими аспектами образу Я, як самоствалення, поведінка, які, будучи значущими для особистості (з точки зору моральних норм), насилу допускаються до усвідомлення. Низькі значення шкали свідчать про глибоку усвідомленість Я, підвищену рефлексивності та критичності, здатності не приховувати від себе та інших навіть неприємну інформацію, незважаючи на її значущість. Високі значення шкали говорять про закритість, нездатність або небажання усвідомлювати та видавати значущу інформацію про себе.

Шкала 2 «самовпевненість» - містить пункти, що задають уявлення про себе як самостійну, вольову, енергійну, надійну людину, яка має за що себе поважати. Високі значення шкали відповідає високій зарозумілості, самовпевненості, свідчить про відсутність внутрішньої напруженості. Низькі значення відповідають незадоволеності собою та своїми можливостями, свідчать про сумніви у здатності викликати повагу.

Шкала 3 «самокерівництво» - відображає уявлення про те, що основним джерелом активності та результатів, що стосуються як діяльності, так і власної особистості суб'єкта, є він сам. Високий бал за шкалою свідчить, що людина чітко переживає власне «Я» як внутрішній стрижень, що інтегрує та організовує її особистість і життєдіяльність, вважає, що її доля перебуває у власних руках; відчуває обґрунтованість і послідовність своїх внутрішніх спонукань і цілей. Низькі бали свідчать про підвладність Я впливу обставин, нездатність протистояти долі, погану саморегуляцію, розмитий фокус Я, відсутність тенденцій пошуку причини вчинків і результатів у собі самому. Ця шкала за змістом близька до психологічної, яку в літературі заведено позначати як докус контролю.

Шкала 4 «дзеркальне Я» (відбите самоствалення) - включає пункти, пов'язані з очікуваним ставленням до себе з боку інших людей. Високі значення шкали відповідають уявленню суб'єкта про те, що його особистість, характер і діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, схвалення і

розуміння. Низькі значення пов'язані з очікуванням протилежних почуттів щодо себе від іншого.

Шкала 5 «самоцінність» - відображає емоційну оцінку себе, свого Я за внутрішніми інтимними критеріями любові, духовності, багатства внутрішнього світу. Високі оцінки за шкалою відображають зацікавленість у власному Я, любов до себе, відчуття цінності власної особистості й одночасно передбачувану цінність свого Я для інших. Низькі бали за шкалою говорять про переоцінку свого духовного Я, сумнів у цінності власної особистості, відповідальності, що межує з байдужістю до свого Я, втрату інтересу до свого внутрішнього світу.

Шкала 6 «самоприйняття» Високий полюс відповідає дружньому ставленню до себе, згоді з самим собою, схвалення своїх планів і бажань, емоційному, безумовному прийняттю себе таким, який є, нехай навіть із деякими недоліками. Низький полюс свідчить про відсутність перелічених якостей - недостатнє самоприйняття, що є важливим симптомом внутрішньої дезадаптації.

Шкала 7 «самоприв'язаність». Високі значення шкали свідчать про ригідність Я-концепції, прив'язаність, небажання змінюватися на тлі загального позитивного ставлення до себе. Ці переживання часто супроводжуються прив'язаністю до неадекватного Я-образу. В останньому випадку тенденція до збереження такого образу - один із захисних механізмів самосвідомості. Низькі значення свідчать про протилежні тенденції: бажання щось у собі змінити, відповідати ідеальному уявленню про себе, незадоволеності собою.

Шкала 8 «внутрішня конфліктність». Високі значення за цієї шкалою свідчать про наявність внутрішніх конфліктів, сумнівів, незгоди із собою, тривожно-депресивних станів, супроводжуваних переживанням почуття провини. Постійна незадоволеність і суперечки протікають на тлі неадекватно заниженої самооцінки, що призводить до сумнівів у своїй здатності щось зробити або змінити. Надмірні самокопання і рефлексія протікають на

загальному негативному емоційному тлі щодо себе. Причому конфліктна аутокомунікація не тільки не приносить полегшення, але, навпаки, лише посилює негативні емоції. Помірне підвищення значень за шкалою свідчить про підвищену рефлексію, глибоке проникнення в себе, усвідомлення своїх труднощів, адекватний образ Я і відсутність витіснення. Вкрай низькі значення шкали свідчать про заперечення проблем, закритість, самовдоволення.

Шкала 9 «самозвинувачення». Високі значення свідчать про інтрапунітивність, самозвинувачення, готовність поставити собі за провину свої невдачі, власні недоліки. За психологічним змістом шкала загалом схожа з попередньою (8) шкалою. Однак якщо значення 8-ї шкали характеризується конфліктністю, пов'язаною з браком самоповаги (недооцінкою своїх можливостей, компетентності, знань і здібностей), то значення 9-ї шкали є індикатором відсутності симпатії, що супроводжується негативними емоціями на свою адресу, незважаючи на високу самооцінку власних якостей.

Вкрай високі значення за 8-ю та 9-ю шкалами за загального зниження профілю за попередніми параметрами є індикаторами глибокої внутрішньої дезадаптації та кризової ситуації, що потребує вжиття психокорекційних заходів [1].

Тест «Смисложиттєві орієнтації» (методика СЖО) Д. О. Леонт'єва дає змогу оцінити «джерело» сенсу життя, яке може бути знайдене людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес), або в минулому (результат), або у всіх трьох складових життя. Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо і Леонарда Махолька. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до сенсу і логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричну валідизацію низки уявлень із цієї теорії. На основі факторного аналізу адаптованої

Д.А.Леонт'євим версії цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонт'єв, Калашников, Калашникова) був створений тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником осмисленості життя, також п'ять субшкал, які

відображають три конкретних смисложиттєві орієнтації (цілі в житті, насиченість життя та задоволеність самореалізацією) та два аспекти локуса контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя). Тест СЖО містить 20

пар протилежних тверджень, що відображають уявлення про чинники осмисленості життя особистості. У тесті СЖО життя вважається осмисленим

за наявності цілей, задоволення, одержуваного під час їхнього досягнення, та впевненості у власній здатності ставити перед собою цілі, обирати завдання з

наявних, і домагатися результатів. Важливим є ясне співвіднесення цілей - з майбутнім, емоційної насиченості - з теперішнім, задоволення - з досягнутим

результатом, минулим.

У тесті використовуються такі субшкали:

1. Цілі в житті. Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті випробовуваного цілей у майбутньому, які надають життю

осмисленості, спрямованості та часової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть за загального високого рівня осмисленості життя (ОЖ) будуть

притаманні людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Водночас високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не лише цілеспрямовану

людину, а й прожектерку, плани якої не мають реальної опори в сьогоденні й не підкріплюються особистою відповідальністю за їхню реалізацію. Ці два

випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники за іншими шкалами СЖО.

2. Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в

тому, щоб жити. Цей показник свідчить про те, чи сприймає випробовуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і сповнений сенсом.

Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть гедоніста, який живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою - ознака

незадоволеності своїм життям у сьогоденні; при цьому, однак, йому можуть надавати повноцінного сенсу спогади про минуле або націленість на майбутнє.

3. Результативність життя або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною й осмисленою була прожита його частина. Високі бали за цією шкалою і низькі за рештою характеризуватимуть людину, яка доживає своє життя, в якій все в минулому, але минуле здатне надавати сенс залишку життя. Низькі бали - незадоволеність прожитою частиною життя.

4. Локус контролю - Я (Я - господар життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, що має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і завдань та уявлень про його сенс. Низькі бали - невіра у свої сили контролювати події власного життя.

5. Локус контролю - життя або керуваність життям. За високих балів - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно ухвалювати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали - фаталізм, переконаність у тому, що життя людини не підлядає свідомому контролю, що свобода ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє [29].

Шкала загальної самоефективності являє собою самоопитувальник, неспрямований на вимірювання суб'єктивного відчуття особистісної ефективності в рамках авторської концепції. Методика створена Шварцером Ральфом (Schwarzer Ralf) і Маттіасом Єрусалемом (Jerusalem, Matthias).

У підсумку опитувальник загальної самоефективності складається з 10 пунктів (див Додаток), кожен з яких має 4 ступені згоди з ним респондента.

Усі запитання прямі, за шкалою формується єдиний бал, що відображає загальний показник суб'єктивної оцінки особистісної ефективності [28].

Опитувальник «Комунікативні та організаторські схильності – КОС» призначений для виявлення комунікативних та організаторських схильностей особистості (вміння чітко і швидко встановлювати ділові та товариські контакти з людьми, прагнення до розширення сфери контактів, участі в громадських і групових заходах, уміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу і т.д.) (Додаток А) [10].

Тест «Свідомість життєвих цілей» (автор Карапешта, 2001). Методика сприяє усвідомленню особистості, свого рівня сформованості життєвих цілей, можливого протиріччя між глибиною життєвих цілей та способами використання вільного часу та допомагає вибрати напрямок подальшого самовдосконалення особистості. Методика «Свідомість життєвих цілей» і двох шкал: Шкала А: «ставлення до життя». Шкала спрямована на виявлення рівня усвідомленості особистості для формування життєвих цілей та її відповідальності за їх досягнення.

Шкала Б: «структурованість вільного часу». Шкала показує, як глибина та усвідомленість життєвих цілей людини проявляються через структуру використання вільного часу [23].

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (ССПМ) (Додаток А) було створено 1988 року. Твердження опитувальника побудовані на типових життєвих ситуаціях і не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою будь-якої професійної або навчальної діяльності. Мета методики - це діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції та її індивідуального профілю, що містить показники планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей - гнучкості та самостійності.

Опитувальник ССПМ складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції» (ЗУ), яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Твердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень у кожній), виокремлених відповідно до основних регуляторних процесів планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінювання результатів (ОР), а також регуляторно-особистісними властивостями: гнучкості (Г) і самостійності (С). Структура опитувальника така, що низка тверджень входять до складу відразу двох шкал. Це стосується тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість.

Шкала «Планування» (Пл) характеризує індивідуальні особливості висування й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» (М) дає змогу діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні та внутрішні значущі умови, ступінь їхньої усвідомленості, деталізованості та адекватності.

Шкала «Програмування» (Пр) діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмування людиною своїх дій.

Шкала «Оцінювання результатів» (Ор) характеризує індивідуальну розвиненість та адекватність оцінювання випробовуваним себе і результатів своєї діяльності та поведінки.

Шкала «Гнучкість» (Г) діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції в разі зміни зовнішніх і внутрішніх умов.

Шкала «Самостійність» (С) характеризує розвиненість регуляторної автономності.

Опитувальник загалом працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції» (ЗУ), яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини [13].

## 2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження професійного самоздійснення сучасної студентської молоді

З метою дослідження психологічних особливостей успішної самореалізації студентів у процесі професійного становлення нами проведено дослідно експериментальну роботу з 78 студентами віком від 18 до 35 років спеціальностей психологія, кібербезпека та архітектура у таких закладах освіти: середня загальноосвітня школа №36 імені С. П. Корольова міста Києва, Національний університет біоресурсів і природокористування України,

Львівський національний університет імені Франка, Київський національний університет технологій та дизайну, Київський університет імені Бориса Грінченка, Київський політехнічний інститут.

На першому етапі було проведено опитування з учнями середньої загальноосвітньої школи I-III ступенів №36 імені С.П. Корольова міста Києва.

Згідно з результатами опитування (Додаток Б), яке дало можливість дізнатись ступінь визначеності своєї майбутньої професійної сфери, було встановлено, що серед учнів старших класів понад половина (60%) вже обрали собі конкретну професійну спеціалізацію. Для порівняння, на першому курсі коледжу цей відсоток виявився ще вищим — 83%. Це є повністю логічним, оскільки університет формує групи з огляду на певні професійні спрямування.

Професійний вибір першокурсників університету переважно відповідає спеціальностям, на яких вони навчаються. Як в школі, так і в університеті, трохи більше 70% опитаних стверджують, що свою професію вони обрали самостійно. Близько 25% роблять цей вибір за порадою батьків, а 5% за порадою друзів та інших осіб. Переважна більшість (приблизно 80%) відзначили, що вони дуже бажають практикувати саме обрану професію, тоді як інші 20% з них зазначили, що це для них не має особливого значення.

Дані щодо найбільш привабливих ознак майбутньої професії для учнів шкіл та першокурсників університету наведені в таблицях 2.1 та 2.2.

Таблиця 2.1 — Найбільш привабливі для обстежуваних ознаки майбутньої професії

№ з-п	У майбутній професії найбільше приваблює	Обстежувані, %	
		школа	університет
1	Багато заробляти	36	42
2	Отримувати від професії задоволення	54	29
3	Мати престижну роботу	45	54
4	Бути корисним суспільству	21	22
5	Розкрити свої здібності	29	17



Продовження таблиці 2.1.

№ з-п	У майбутній професії найбільше привабливе	Обстежувані, %	
		школа	університет
6	Не перенапружуватись під час роботи	12	7
7	Інше	7	6
8	Легко отримати цю спеціальність	3	3

Отже, серед учнів і студентів найефективнішими факторами при виборі професії виявилися престижність, дохід та особисте задоволення від цієї професії (хоча за останнім аспектом спостерігається помітна різниця). Суттєво меншу впливовість проявили такі фактори, як суспільна корисність обраної професії та можливість реалізувати в ній власні здібності.

Таблиця 2.2 — Найбільш привабливі для обстежуваних ознаки майбутньої роботи

№ з-п	У майбутній професії найбільше привабливе	Обстежувані, %	
		школи	університет
1	Бути незалежним від начальства і колег	37	54
2	Допомагати людям	39	39
3	Керувати людьми	14	74
4	Інше	13	5
5	Захищати людей	14	15
6	Навчати інших	8	2

Враховуючи інформацію з таблиці 2.2, видно, що для опитаних найбільш привабливою характеристикою майбутньої роботи стала незалежність від керівництва та колег, а також можливість надавати допомогу іншим людям. Решта характеристик виявилася значно менше привабливою для них.

Другим етапом досліджено психологічні особливості професійного становлення студентів [27]. Діагностика за методикою «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема в адаптації В. Ромека

показала низький рівень вираженості цього показника – 15 балів (37,5%).

В цілому, самоефективність істотно впливає на діяльність людини:

розширюється діапазон поведінки, розвиваються розумові процеси, особливо вибори правильного рішення, здібності та задатки, формується навчальна діяльність і її успішність. Самоефективність сприяє формуванню та розвитку

мотиваційної спрямованості на пошук виходу з різних життєвих ситуацій.

Високий рівень самоефективності людини вказує на її здатність вирішувати складні завдання, високий рівень домагань і високий ступінь самореалізації.

Варто зазначити, що оптимістичний або протилежний погляд на життя також формується на основі наявних рівнів самоефективності.

Отже, можна зробити висновок, що студенти більш схильні до песимістичних сценаріїв і вирішують менш складні завдання.

Результати, отримані за допомогою методики «Вивчення рівня суб'єктивного контролю особистості» (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім.

В. Бехтерева), дозволяють стверджувати, що студенти загалом мають низький

рівень загальної інтернальності (рис. 2.1). Респонденти не пов'язують власну діяльність із життєвими подіями, а також не брали на себе відповідальність за настання цих подій, вважаючи їх випадковістю або результатом впливу

оточуючих. загалом у студентів екстернальний тип локалізації контролю.

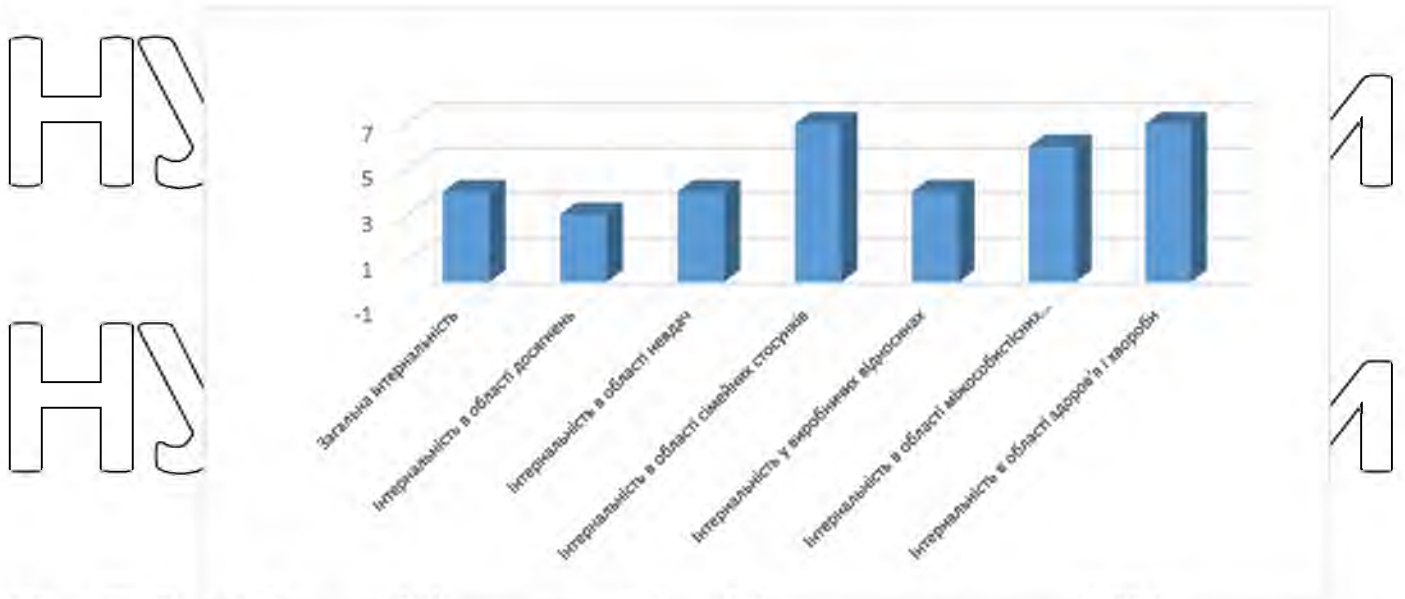


Рисунок 2.1 Рівні суб'єктивного контролю за методикою Дж. Роттера

З рисунку 2.1 видно, що у сфері досягнень, невдач, виробничих відносин студенти схильні приділяти більше уваги зовнішнім обставинам та іншим людям: керівництву, товаришам, везінню-невдачі. Лише у сфері здоров'я та хвороби, сімейних і міжособистісних відносинах суб'єкти беруть на себе відповідальність за власне здоров'я і вважають себе причиною значущих ситуацій, в їх сім'ях і відносинах.

Опитувальник «Комунікативні та організаторські схильності – КОС» В. Синявського і В. Федоришина дозволив діагностувати рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 Рівні комунікативних та організаторських схильностей за методикою «КОС»

Схильності	Рівень	Кількість	%
Комунікативні	низький	8	10,2
	середній	43	54,9
	високий	27	34,9
Організаторські	низький	14	17,6
	середній	49	63,2
	високий	15	19,1

В таблиці 2.3 наведено результати які свідчать, що більшість досліджуваних студентів володіють середнім рівнем комунікативних (54,9%) і організаторських (63,2%) здібностей схильні до контактів з людьми, прагнуть збільшувати кількість соціальних взаємодій, не обмежували коло знайомств, відстоюють свої погляди, планують свою роботу, проте потенціал їх схильностей не надто стабільний. Варто також зауважити, що певна кількість студентів характеризується низькими комунікативними (10,2%) і організаторськими (17,6%) нахилами.

Студентам із середнім і, особливо, низьким рівнем означених здібностей необхідно і надалі працювати з формуванням та розвитком комунікативних і організаторських здібностей.

На третьому етапі дослідно-експериментальної роботи було вивчено психологічні особливості успішної самореалізації студентів. За допомогою методики вивчення самоствавлення С. Пантелєєва [1] були вивчені всі параметри показника, що представлені на рисунку 2.2

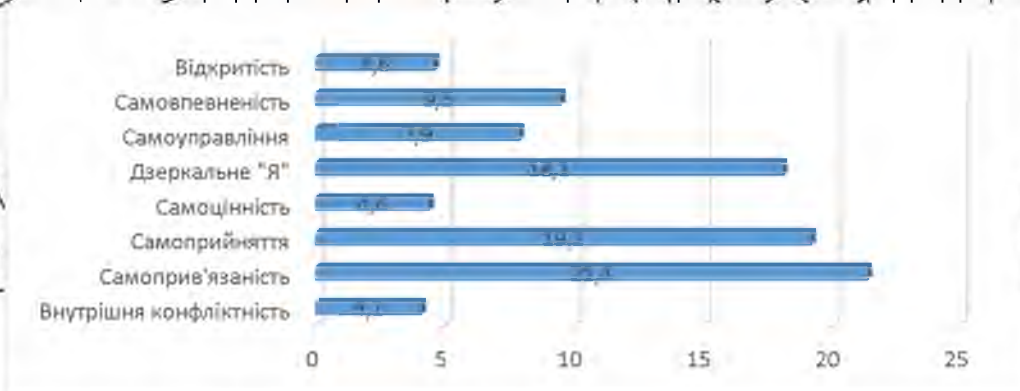


Рисунок 2.2. Параметри самоствавлення студентів за методикою С. Пантелєєва (у %)

Результати діагностики свідчать, такі параметри самоствавлення як самоуправління, самовпевненість, самозвинувачення знаходяться на середньому рівні розвитку.

Шкала «Самоприв'язаність», яку обрали 21,4% студентів, свідчить про позитивне ставлення до свого «Я», в деяких випадках навіть неадекватне його сприйняття. Студентам властива консервативність, можливе самомилування, при цьому заперечення можливості подальшого перетворення самості.

Другий показник самоствавлення – самоприйняття – також на високому рівні розвитку (19,2%). Це означає, що студенти симпатизують самі собі, дружно, поблагливо ставляться до самих себе, мають узгоджену систему внутрішніх спонукань, приймають себе такими, якими є.

Третій параметр (Дзеркальне «Я») свідчить про адекватне сприйняття респондентами відгуків оточуючих. 19,1% студентів вірять, що здатні викликати в інших людей повагу, симпатію, схвалення та розуміння, тобто онікуване, позитивне ставлення до себе.

Аналізуючи параметри формування самооцінки досліджуваних з низьким рівнем розвитку, можна відзначити наявність внутрішньої конфліктності. Для 4,1% студентів характерними є закритість, заперечення проблем, поверхнєве самовдоволення. Низький рівень «відкритості» (4,6%) проявляється у захисному ставленні до власного «Я», конформній поведінці та пошуку суспільного схвалення. У студентів з низьким рівнем розвитку також опостерігається низький рівень такого показника самоствавлення, як «Самоцінність». У 4,4% досліджуваних виникають сумніви в цінності власної особистості, недооцінка свого духовного «Я», відчуженість і байдужість, втрата інтересу до себе та свого внутрішнього світу.

Отже, результати дослідження за методикою вивчення самоствавлення С. Пантелєєва, дають підстави для опису більшого відсотку студентів як таких, що виявляють симпатію до себе, мають відчуття прив'язаності до свого «Я», консервативні. Вони заперечують необхідність подальшого розвитку, впевнені, що здатні викликати симпатію в інших, проявляють самовдоволеність, з захисним ставленням до себе.

За допомогою опитувальника самооцінки Г. Казанцевої було вивчено показник самооцінки успішної самореалізації студентів у процесі

професійного становлення. Результати проведеного дослідження відображені на рисунку 2.3



Рисунок 2.3 – Рівні розвитку самооцінки студентів за опитувальником Г. Казанцеві (у %)

Відповідно до отриманих результатів, 55,9% студентів мають середній рівень розвитку самооцінки. Це свідчить про те, що респонденти мають здатність реалістично оцінювати себе, виявляти свої позитивні та негативні якості. Вони реагують на зміну обставин, вміють ставити перед собою цілі та досягати їх.

Також результати показують, що 17,6% студентів мають високий рівень розвитку самооцінки. Це означає, що у них сформувався ідеалізований образ про себе, вони вірять у свою непогрішність і мають переконання у своїй бездоганності. Однак це може ускладнювати їх взаємодію з оточуючими, оскільки можуть бути не готові «чути» інших людей та сприймати сигнали зовнішнього середовища.

У 18 студентів (23,5%) спостерігається низький рівень самооцінки. Це свідчить про їхню невпевненість у собі, почуття боязкості та нездатність реалізувати свої здібності. Такі студенти не ставлять перед собою амбітні цілі і обмежуються лише вирішенням повсякденних завдань. Вони занадто критичні та схильні ставити високі вимоги до себе.

Отже, високий і низький рівні розвитку самооцінки вказують на порушення самоконтролю та самоврядування.

Використовуючи тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтьєва, вдалося визначити показники смисложиттєвих орієнтацій студентів. Результати діагностики представлені на рисунку 2.4.

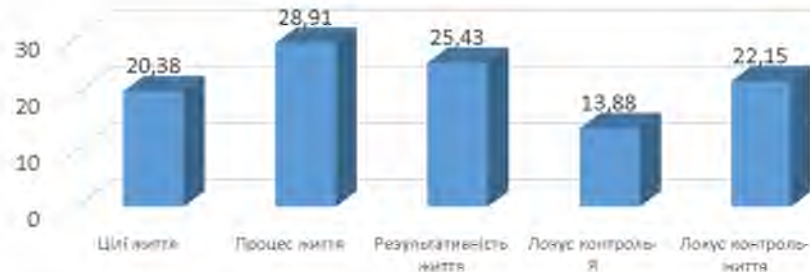


Рисунок 2.4 – Середні значення показників смисложиттєвих орієнтацій студентів за методикою СЖО Д. Леонтьєва

Перший показник – «Цілі життя» – відображає здатність досліджуваних ставити цілі на майбутнє життя. Це дозволяє їм надати своєму сучасному життю значення, перспективу спрямованості. З рисунку 2.4 видно, що цей показник у студентів знаходиться на низькому рівні (20,38), що свідчить про їхнє прагнення жити сьогоднішнім або минулим. Вони не здатні формувати плани на майбутнє життя.

Значення показника за шкалою «Процес життя» відображає задоволеність своїм життям в сьогоднішньому сприйнятті процесу життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого змістом. Результати, отримані за цією шкалою, свідчать про середній рівень розвитку ознаки (28,91), що означає, що студенти сприймають свій життєвий процес як значущий і емоційно насичений.

Шкала «Результативність життя» відображає оцінку прожитого часу особою, його продуктивність і осмисленість. Значення 25,43 цього показника свідчить про середній рівень розвитку ознаки. Це означає, що респонденти дають адекватну оцінку пройденому періоду життя, розуміють наскільки продуктивною й осмисленою була прожита частина.

За шкалою «Якус контролю-Я» (13,88) та шкалою «Якус контролю життя» (22,15) у досліджуваних виявлено значення нижче середнього. Такі результати свідчать про те, що студенти не вірять у свою здатність вносити зміни в своє життя, вони переконані, що життя не піддається контролю, а тому, не бачать сенсу планувати майбутнє.

Отже, результати дослідження смисложиттєвих орієнтацій підтверджують, що більшість показників даної методики мають низький і нижче середнього рівні розвитку. Це означає, що студенти оцінюють своє життя менш позитивно, вони менше задоволені сучасним життям, відчувають меншу продуктивність пройденого шляху. У них також спостерігається нижчий рівень самооцінки і менш обмежені життєві плани, які часто не відповідають їх реальним можливостям.

На наступному етапі дослідження для вивчення показників успішної самореалізації студентів був застосований тест «Усвідомленість життєвих цілей» (Е. Карапеншта). Цей тест допомагає особі усвідомити рівень сформованості її життєвих цілей, виявити можливе протиріччя між глибинною цілей та використанням вільного часу, а також допомагає вибрати напрямок подальшого самовдосконалення. У рамках цього опитувальника були вивчені дві шкали: «Ставлення до життя», що вказує на усвідомлене та відповідальне формування життєвих цілей і «Структурованість вільного часу», яка демонструє, як перший параметр виявляється через використання вільного часу. Результати діагностики представлені на рисунку 2.5.

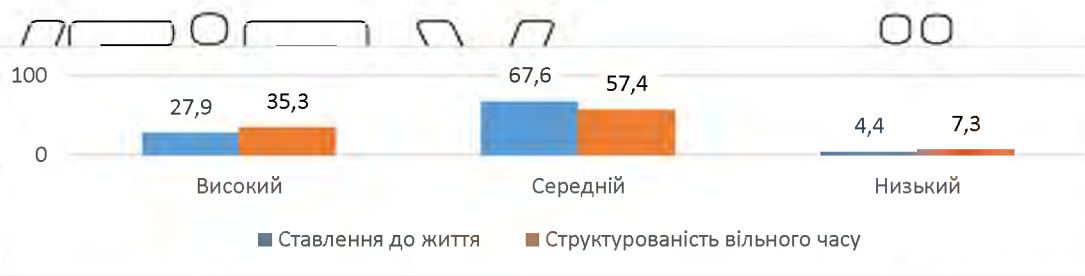


Рисунок 2.5 – Рівні сформованості життєвих цілей студентів за тестом Е. Карапеншта (у %)



За шкалою «Ставлення до життя» отримано наступні результати: 22 студентів (27,9%) характеризуються наявністю різноманітних інтересів, життєвих цілей та чіткого уявлення про те, що означає цікаво жити; 53 респондентів (67,6%) беруться за речі, але не завершують, їх дозвілля не приносить їм жодної значної користі; 3 студенти (4,4%) демонструють поверхове ставлення до життя.

За шкалою «Структурованість вільного часу» 27 респонденти (35,3%) проводять свій вільний час несерйозно; 45 студентів (57,4%) люблять працювати, але досить замкнуті і проводять вільний час у самотності; лише 6 опитаних студентів (7,3%) зосереджують свою увагу на певній життєвій програмі.

Отже, порушення зворотної залежності між шкалами А та Б (високі бали за шкалою Б супроводжуються низькими показниками шкали А, і навпаки) свідчить про наявність кризи становлення у студентської молоді і про дисгармонійний особистісний стан.

На завершення дослідження психологічних особливостей успішної самореалізації у процесі професійного становлення було використано опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової. Визначено загальний рівень саморегуляції, а також компоненти, такі як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність. Характеристика результатів цього дослідження представлена на рисунку 2.6.

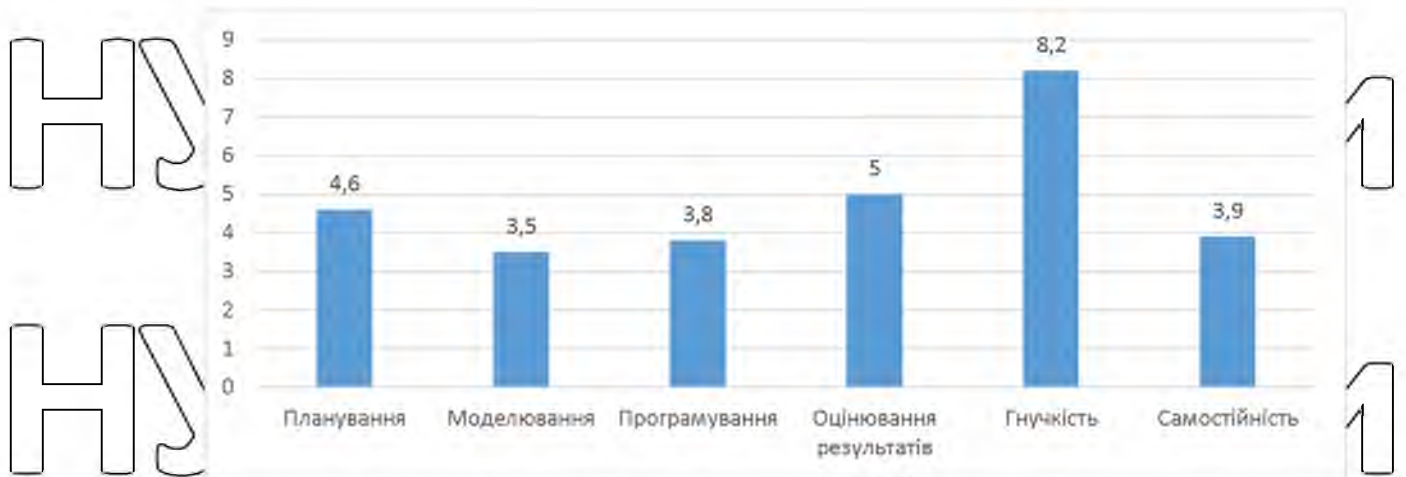


Рисунок 2.6 – Особливості стилів саморегуляції поведінки у студентів за опитувальником В. Моросанової (в балах)

Розглянемо результати, представлені на рисунку 2.6. Так за шкалою «Планування» студенти набрали середні бали (4,6), що свідчить про їх здатність планувати свою діяльність.

За шкалою «Моделювання» у респондентів простежується слабка сформованість даних процесів (3,5). Це дає підстави стверджувати, що студенти неадекватно оцінюють значущі внутрішні умови та зовнішні обставини, вони схильні фантазувати, що призводить до виникнення труднощів у визначенні мети та програми дій.

Шкала «Програмування» вивчає рівень розвитку усвідомленого програмування своєї діяльності. Низький результат за цією шкалою (3,8) свідчить про те, що студенти не вміють послідовно діяти, а надають перевагу імпульсивній поведінці. Це призводить до формування низького рівня самостійності, неадекватності дій щодо поставлених завдань.

Середній бал (5,0) за шкалою «Оцінювання результатів» демонструє контроль досліджуваних за результативністю виконуваних дій, їм притаманний адекватний спосіб оцінювання.

Шкала «Гнучкість» вивчає рівень регулятивної гнучкості респондентів (зміна регуляції у зв'язку зі змінами у внутрішньому або зовнішньому середовищі). Студенти гуманітарного спрямування набрали високі бали (8,2)

за даною шкалою, а це означає, що вони є достатньо пластичними в процесі саморегуляції. Це дозволяє їм перебудовувати плани та програми виконавських дій, змінювати свою поведінку.

Низький показник (3,9) у досліджуваних за шкалою «Самостійність», що характеризує рівень автономної регуляції поведінки, свідчить про їх залежність від думок і оцінок оточуючих, вони проявляють меншу кількість самостійності. Дані респонденти часто знаходяться під чимось впливом, що негативно позначається на результатах їх роботи.

Шкала «Загальний рівень саморегуляції» оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. У студентів спостерігаються середні показники (29) за даною шкалою, що свідчить про їхню достатню самостійність, гнучкість і адекватність реагування на зміну умов, усвідомленість у висуненні та досягненні мети.

Узагальнюючи, слід зазначити, що успішність оволодіння новими видами діяльності в значній мірі залежить від відповідності стилевих особливостей регуляції.

Таким чином, за результатами проведеного діагностичного дослідження серед студентів можна зробити висновки про те, що низький рівень самореалізації негативно відображається на ресурсах студентів, їх професійному розвитку, вміннях і навичках. Респонденти не можуть формувати збалансовану життєву перспективу, важливі цілі та способи їх досягнення. Низьке усвідомлення своїх можливостей, зовнішня орієнтація, конформність, низький рівень самооцінки та самоствалення тягнуть за собою невдачі в навчанні, а значить, відображаються на професійному становленні індивіда.

## Висновки до розділу 2

У даному розділі обрано особистісні компоненти та наведено короткий опис методик, що застосовувались у подальшій роботі.

На першому етапі дослідно-експериментальної роботи було проведено опитування з учнями середньої загальноосвітньої школи I-III ступенів №36 імені С.П. Корольова міста Києва.

Під час другого етапу були вивчені параметри професійного становлення студентів. Оцінюючи результати застосованих психодіагностичних методик під час проведення дослідження, отримано такі висновки:

- за результатами проведеної методики «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема виявлено, що студенти в більшій мірі схильні до песимістичних сценаріїв і вирішення менш складних завдань;

- результати, отримані за допомогою методики «Вивчення рівня суб'єктивного контролю особистості» Дж. Роттера, дозволяють стверджувати, що у студентів переважає низький рівень загальної інтернальності, а в галузі досягнень, невдач, виробничих відносин студенти схильні приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам та іншим людям;

- за допомогою опитувальника «Комунікативні та Організаторські схильності» В. Синявського і В. Федоришина з'ясувано, що у більшості студентів переважає середній рівень комунікативних (54,9%) і організаторських (63,2%) здібностей. Варто також зауважити, що для певної кількості студентів характерним є низький рівень комунікативних (10,2%) і організаторських (17,6%) схильностей.

На третьому етапі дослідно-експериментальної роботи було вивчено психологічні особливості успішної самореалізації студентів соціономічного спрямування:

- аналіз результатів проведеної методики вивчення самовстановлення С. Пантелєєва показав, що на низькому рівні розвитку знаходяться у студентів соціономічного напрямку такі параметри, як «Внутрішня конфліктність» (4,1%

студентів властивими є закритість, заперечення проблем, поверхнєве самовдоволення). «Відкритість» (4,6% демонструє захисне ставлення до власного «Я», конформність і пошук суспільного схвалення), «Самоцінність» (4,4% досліджуваних мають сумніви щодо цінності власної особистості, недооцінку свого духовного «Я», відстороненість і байдужість, втрату інтересу до свого «Я» та свого внутрішнього світу);

- за допомогою опитувальника самооцінки Г. Казанцевої було встановлено, що 17,6% студентів мають високий рівень розвитку самооцінки, 55,9% – середній і 23,5% студентів – низький рівень. Високий і низький рівні

розвитку самооцінки спотворюють самоконтроль, свідчать про порушення самоврядування;

- результати дослідження, отримані за методикою СЖО Д. Леонтьєва, показали, що для респондентів більшість показників мають низький і нижче середнього рівні розвитку: їм властива більш низька оцінка усвідомленості життя, задоволеності ним в сьогоденні, продуктивності пройденого шляху;

- за допомогою тесту «Усвідомленість життєвих цілей» (Е. Карапешта) було встановлено наявність у студентської молоді кризи становлення, дисгармонійного особистісного стану;

- аналіз результатів опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової показав, що у студентів соціономічного напрямку спостерігаються середні показники (29) за шкалою «Загальний рівень саморегуляції», що свідчить про їхню достатню гнучкість і адекватність реагування на зміну умов, усвідомленість у висуненні та досягненні мети.

## РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З РОЗВИТКУ САМОЗДІЙСНЕННЯ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

### 3.1. Розробка комплексної психологічної програми професійного самоздійснення сучасної студентської молоді

За результатами теоретичного аналізу наукових джерел та емпіричного дослідження виявлено, що низький рівень самореалізації негативно відображається на ресурсах студентів, їх професійному розвитку, вміннях і навичках. Низьке усвідомлення своїх можливостей, зовнішня орієнтація, конформність, низький рівень самооцінки та самоставлення тягнуть за собою невдачі в навчанні, а отже, відображаються на професійному самоздійсненні особистості. Тому для вирішення даного питання була розроблена комплексна психологічна програма, яка складалася з просвітницьких занять за темами успішної самореалізації і професійного становлення в освітньому процесі (теоретичний блок), а також групових психологічних занять (тренінгів), спрямованих на розвиток потенційних можливостей студентів, здібностей самоврядування, формування цілей в житті та способів їх досягнення (практичний блок).

Тренінгова програма сприяння самореалізації студентів – це особистісно-орієнтований тренінг як система психологічних технологій та методів сприяння неперервному процесу особистісного зростання, спрямований на активацію психологічних механізмів саморозвитку, самовдосконалення, самоактивації та самореалізації потенційних можливостей та здібностей.

Теоретичний блок включає в себе діяльність у рамках психологічної просвіти студентів з питань успішної самореалізації в умовах професійного самоздійснення. Метою інформаційно-просвітницьких занять є ознайомлення та розширення уявлень старшокласників та студентів про самореалізацію в цілому і її основних компонентах.

Завдання теоретичного блоку:

1. Ознайомлення та розвиток уявлень студентів про самореалізацію особистості.

2. Формування у студентів понять, що характеризують психологічну природу самореалізації особистості.

3. Розвиток у студентів компетенцій оцінки власної ефективності.

4. Супровід студентів у визначенні потенційних перспектив і ресурсів розвитку власної самореалізації.

При розробці програми було наслідувано такі принципи:

- Гуманістичного підходу;
- Екзистенційного підходу;
- Позитивної психології;
- Погляди на природу особистісних ресурсів, потенціалу;
- Погляди на життєстійкість;
- Концептуальні положення ресурс-орієнтованого підходу в психологічному консультуванні;
- Принципи соціально-когнітивної теорії особистості та регуляції поведінки;
- Положення концепції самосвідомості особистості;
- Концептуальні основи теорій збереження та використання ресурсів;

Мета тренінгової програми – сприяти самореалізації особистості студентів через розвиток її психологічних складових та особистісних ресурсів:

життєстійкості, ціннісно-сміслових і мотиваційних ресурсів (осмисленість життя, мотивації саморозвитку, цінностей самореалізації, часової перспективи); ресурсів саморегуляції (самоствалення, самоефективність, автономність); активно-дієвих копінг-стратегій.

Завдання тренінгу:

1. Активізація потреби особистості в саморозвитку, самореалізації через фасилітацію, розвиток особистісної рефлексії, самоаналізу, самопізнання, визнання та усвідомлене прийняття себе суб'єктом власного життя, діяльності та взаємодії з навколишнім світом.

2. Підтримка та стимулювання осмисленого й активного ставлення до власного життя, суб'єктивного благополуччя особистості через інтерес до життя, усвідомлення мотивів власної поведінки й діяльності, здатність адекватного й ефективного цілепокладання, ефективної саморегуляції, конструктивної життєвої позиції, готовності управляти власним життєвим простором шляхом формування навичок самопідтримки.

3. Формування життєстійкості студентів через самоактивацію (активацію, усвідомлення образу самого себе), особистісну та поведінкову активність, осмисленість свого життя, ціннісних установок; особистісну автономію, свободу вибору; адекватну позитивну самооцінку; самоуправління, оцінку власних можливостей і обмежень; усвідомлене ставлення до різноманітних життєвих ситуацій і почуттів, пов'язаних з ними.

4. Сприяти самоефективності особистості через розвиток позитивного самоствавлення та його складових – самоповаги, аутосимпатії, самоприйняття; особистісної автономії; прагнення досягати мети; самооцінювання результатів діяльності, позитивної атрибуції успіхів; упевненості в силі власного «Я».

5. Формування та фасилітація навичок самодетермінованої поведінки та саморегуляції: прийняття рішень, самостійне вирішення проблем, постановка та реалізація цілей, прийняття ризику, самооцінювання, контроль афектів, позитивні очікування, впевненість у собі, ініціативність.

6. Сприяти усвідомленню часу власного життя як особистісного ресурсу, активній діяльній позиції щодо сьогодення, побудові майбутнього через індивідуальне планування з урахуванням своїх сильних та слабких сторін, обмежень і можливостей.

7. Активізація розвитку індивідуального репертуару стратегій долаючої поведінки та стресостійкості особистості, здатності протистояти складним життєвим обставинам, трансформуючи їх у ситуації усвідомленого саморозвитку.

8. Сприяти ефективній соціально-психологічній взаємодії студентів через активізацію процесів рефлексії, розвитку позитивного самоствавлення та



ставлення до світу навколо, формування навичок спілкування, саморегуляції, лідерських якостей, прийняття й розуміння партнерів-взаємодії, здатність встановлювати, підтримувати й розширювати мережу соціальної взаємодії.

Правила взаємодії в груповій роботі:

- я-висловлювання;
- тут і тепер;
- доброзичливе, поважне ставлення;
- конструктивний зворотній зв'язок;
- не давати оцінок;
- конфіденційність.

Тренінгові методи та технології

- Групова дискусія - тип обговорення, у якому люди обмінюються ідеями чи діяльністю. Люди в груповій дискусії пов'язані однією основною ідеєю. Виходячи з цієї ідеї, кожен у групі представляє свою точку зору.

- Мозковий штурм – пропонування усіма членами команди швидких ідей, щоб в подальшому розглядати кожен більш детально.

- Психогімнастичні вправи - ефективний засіб оптимізації соціально-перцептивної сфери особистості, оскільки дозволяє звернути увагу на «мову тіла» та просторово-часові характеристики спілкування.

- Методи арт-терапії- використовує творчий процес, твори мистецтва, створені під час терапії, і сторонні твори мистецтва, щоб допомогти людям у лікуванні розвивати самосвідомість, досліджувати емоції, вирішувати невирішені емоційні конфлікти, покращити соціальні навички та підвищити самооцінку.

- Шерінг – обмін інформацією, емоціями, враженням та досвідом, набутих на тренінгу.

Теоретичний блок програми включав в себе курс «Психологія самореалізації і професійного самоздійснення», що передбачає проведення циклу лекцій з означеної проблеми, представлений у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Тематичний план курсу «Психологія самореалізації і професійного самоздійснення»

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Предмет і завдання курсу «Психологія самореалізації і професійного самоздійснення»	1
2.	Психологічні складові самореалізації особистості.	1
3.	Структурна організація процесу самореалізації.	1
4.	Кризи професійного становлення.	1
5.	Етапи розвитку професійного становлення.	1
6.	Психологічні умови професійного становлення студента в закладі вищої освіти.	1
Всього:		6

Також програма включала змістовні блоки:

Блок «Особистісна готовність до майбутньої професії»: діагностика, аналіз особистісної готовності до майбутньої професії; виділення особистісних компетенцій та їх індикаторів до майбутньої професії; здійснення корекційно-розвивальних заходів, які сприятимуть формуванню або трансформації необхідних особистісних переконань, якостей, поведінки; надання необхідної супервізійної допомоги в формуванні образу Я як представника майбутньої професії.

Блок «Професійна компетентність»: формування поняття «професійна компетентність» (інструментальна, комунікативна, соціально-психологічна) та «професійні компетенції»; діагностика й аналіз власних професійних якостей; актуалізація особистісного потенціалу та розвиток необхідних професійних компетенцій; формування стратегій саморозвитку професійної компетентності

4. «Тренінг професійної самопрезентації» (6 годин) спрямований на формування навичок професійної самопрезентації в ситуації пошуку роботи та відбору на вакантну посаду: заочної (написання резюме, інформації про кандидата на посаду); відпрацювання технологій написання резюме; очної (бесіда під час прийняття на роботу); відпрацювання навичок та прийомів проходження структурованої та неструктурованої бесіди під час відбору на посаду.

За основу практичної частини програми було взято Комплексну тренінгову програму розроблену Купреєвою О. І. у монографії «Психологічні основи самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі». В даному вигляді вона є універсальною як для старшокласників, так і для старших курсів університету. Перейдемо до загальної характеристики кожного змістовного модуля тренінгової програми сприяння самоздійснення студентів.

Блок 1. «Усвідомлення власного Я» (психологічні ресурси особистісної самореалізації) складається з трьох уgem (тривалість блоку – 6 годин).

Модуль 1. «Пізнання власного Я: особистісні складові самореалізації».

Мета – сприяння розвитку особистісних складових самореалізації:

самопізнання, саморозумінню, самоприйняттю, самоповазі, самоідентичності, через формування рефлексії, навичок самоаналізу, здатності осмисленого та особистісного розвитку.

Завдання модуля 1

1. Сприяти усвідомленню образу власного «Я», через активацію особистісних ресурсів: самопізнання, прийняття себе, самоефективності.
2. Сприяти включенню процесів самопізнання, через формування навичок саморозкриття та самопрезентації.
3. Сприяти формуванню адекватного образу «Я», розширенню уявлень про власну значущість, цінність, індивідуальність.
4. Розвивати віру у власні можливості через формування самопідтримки, самопомоги.

### Модуль 2. «Мотиви, цілі, сенси»

Мета – сприяти розвитку суб'єктивних складових особистісної самореалізації через активізацію мотивів, усвідомлення цілей та пошуку сенсу та користі особистісного розвитку.

#### Завдання модуля 2

1. Сприяти усвідомленню учасників внутрішніх мотивів самореалізації (відповідальності, необхідності особистісної активності);
2. Сприяти формуванню здатності учасників вибудовувати цілі.

### Модуль 3. «Життестійкість як складова успішної самореалізації

особистості»

Мета – сприяти формуванню життестійкості як ресурсу самореалізації особистості.

#### Завдання модуля 3

1. Сприяти особистісному розвитку, прагненню до самореалізації, через розвиток позитивної самосвідомості (впевненості в собі);
2. Сприяти активізації вольових зусиль, спрямованих на розвиток особистісної компетентності, активної життєвої позиції та досягнення психологічного благополуччя;

Блок 2. «Я та Інший» (соціальні ресурси особистісної самореалізації) містить два модулі (тривалість блоку – 6 годин);

Модуль 4. «Я та Інший: цінність пізнання, розуміння, прийняття індивідуальності особистості»

Мета – сприяти успішній взаємодії учасників у різноманітних соціальних ситуаціях.

#### Завдання модуля 4:

1. Розвивати навички соціальної самоідентифікації;
2. Сприяти розумінню оточення через формування навичок ефективної комунікації (активного слухання, застосування різних видів запитань, аргументації тощо);

3. Сприяти встановленню та підтриманню позитивних взаємин з одногрупниками через формування навичок емпатії;

Модуль 5. «Ми: позитивні стосунки та взаємодія».

Мета – сприяти розвитку навичок соціально-психологічної взаємодії в групі, позитивного ставлення до тих, хто тебе оточує.

Завдання модуля 5:

1. Сприяти ефективній груповій взаємодії через розвиток умінь вибудовувати конструктивні партнерські стосунки з людьми, які оточують;

2. Діагностика власних стилів взаємодії з оточенням та сприяння їх реконструкції;

3. Формувати навички партнерської взаємодії через розвиток позитивної самооцінки, усвідомлення власних потреб та потреб партнера по взаємодії;

4. Сприяти розвитку довірливих стосунків учасників через опанування техніками ведення конструктивної дискусії;

5. Формувати відчуття пов'язаності з іншими та включеності в спільну діяльність.

Блок 3 «Я в Світі та Житті» (інструментальні ресурси підтримання якості життя та психологічного благополуччя) містить один модуль (тривалість блоку – 4 години):

Модуль 6. «Самодетермінована поведінка: саморегуляція, самоорганізація, самоефективність».

Мета – сприяти розвитку самодетермінованої поведінки та активізації процесів самоорганізації особистості через формування навичок саморегуляції, самоорганізації діяльності, самоефективності.

Завдання модуля 6:

1. Сприяти самоорганізації учасників через формування навичок постановки цілей, аналізу та корекції цілей, оцінки дієвості та результатів;

2. Розвивати навички самоменеджменту учасників – управління власним часом, організація й планування діяльності;

3. Активізувати процеси особистісної саморегуляції учасників через усвідомлення власних емоційних станів і розвиток навичок емоційного самоконтролю;

4. Сприяти розвитку навичок управління особистісними ресурсами, здатність проектувати майбутнє.

Для кожного блоку було підібрано необхідні техніки, вправи та методики, які відповідали б зазначеним завданням.

Блок 1. «Усвідомлення власного Я».

Модуль 1:

5 способів виробити самосприйняття [52];

23 запитання для самосвідомості [53];

«Медитація усвідомленості» [38];

Техніка заземлення [39];

«Сенсорна обізнаність» [40];

«Квадратне дихання» [54];

«Глибоке розслаблення м'язів» [54].

Модуль 2:

«Матриця Ейзенхауера [35];

«Виграшний лотерейний квиток» [32];

Персональний SWOT аналіз [32].

Модуль 3:

Декламування позитивних афірмацій [49];

Святкування перемог [50];

Доглядати за собою [57];

Приділити час собі [57];

Скласти список сильних сторін/справ, що добре виходять [42].

Блок 2. «Я та Інший».

Модуль 4:

Малюнок «Я і світ наколо мене» [31];

«Як всі» [33];

# НУБІП України

«Ролі» [48];  
 «Зіпсований телефон» [60];  
 «Ехе» [61];

Модуль 5:

«Різні відповіді» [44];

# НУБІП України

«Потерпілі корабельної аварії» [37];  
 Навчання конкретних соціальних навичок (початок розмови,  
 прийняття критики, як сказати «Ні», прохання про допомогу) [59];

Основні правила конструктивної дискусії [56].

# НУБІП України

Блок 3. «Я в Житті та Світі».

Модуль 6:

«SMART» [58];

Time-management [62];

Поради із саморегуляції [43];

# НУБІП України

Правила побудови короткострокових та довгострокових цілей [41].

Перейдемо до короткого опису деяких технік, їх значення та мети.

23 запитання для самосвідомості, які поділяються на такі блоки як

питання самосвідомості про цінності та життєві цілі, питання особистості,

# НУБІП України

питання про самосвідомість стосунків. Вони допомагають особі замислитись  
 над їхнім сенсом та краще пізнати себе.

«Техніка заземлення. За словами доктора Сари Аллен, психотерапевта,

заземлення — чудовий спосіб швидко заспокоїтися, а також чудовий

інструмент для розвитку самосвідомості. Для прикладу техніка «5-4-3-2-1».

# НУБІП України

Використовуючи техніку 5-4-3-2-1, необхідно цілеспрямовано сприймати

деталі свого оточення за допомогою кожного свого органу чуття. Потрібно

намагатись помічати дрібні деталі, які розум зазвичай не бере до уваги,

наприклад, далекі звуки або текстуру звичайного предмету.

# НУБІП України

Ця техніка є досить простою та можна виконувати самостійно.

Ще однією технікою першого блоку є «Сенсорна обізнаність». Метою  
 даної справи є допомогти клієнтам визначити досвід, від якого вони

отримують задоволення, комфорт і насолоду через кожне зі своїх п'яти почуттів.

Сенсорне усвідомлення — це більше, ніж просто реагування на досвід; замість цього він взаємодіє з поточною сенсорною інформацією та звертає на неї увагу. Усвідомлені практики виховують здатність виводити чуттєві переживання на перший план свідомості.

При цьому в свідомості створюється простір, який дозволяє нам зупинитися і понюхати троянди. Шум річки, що тече, вид на мальовничі краєвиди чи навіть читання гарної книги – все це може бути надзвичайно присмним і втішним.

Інструкції: на аркуші паперу створити п'ять колонок, позначивши в кожній одне з п'яти органів чуття: дотик, смак, нюх, зір і звук. Потім клієнтам слід приділити 15-20 хвилин, щоб подумати та записати досвід, який приносить їм задоволення через кожне з їхніх органів чуття.

Після завершення цього кроку студенти повинні перегрупуватися та обговорити, як конкретні переживання приносять їм задоволення.

Також розглянемо вправи самодопомоги, «Квадратне дихання» та «Глибоке розслаблення м'язів».

Квадратне дихання — це повільна та зосереджена техніка дихання, яка спонукає використовувати живіт для глибокого дихання. Це сповільнює серцевий ритм і допомагає почуватися більш розслабленими та зосередженими. Полягає вона в тому, що уявляючи квадрат та використовуючи рівний рахунок в 4 одиниці. Спочатку вдих, затримка дихання, видих і знову затримка дихання. Кожна дія триває протягом 4 рахунків. Повторювати 3-4 рази.

Глибоке розслаблення м'язів містить у собі корекцію дихання та синхронне напруження м'язів (вдихати напружуючись, видихати розслаблюючись). Рекомендовано починати з рук. Міцно стиснути одну руку. Подумати про напругу, яку це створює у руці та передпліччі. Затриматись на



кілька секунд, потім розслабитись. Зверніть увагу на різницю між напругою та розслабленням. Зробити те ж іншою рукою.

Другий модуль містить вправи на усвідомлення цілей та упорядкування їх.

Постановка цілей є ключовою в житті співробітників, оскільки вона пропонує прямий шлях, спонукає їх діяти, тримає їх підзвітними та сприяє особистому зростанню. Не маючи чітких і визначених цілей, люди часто блукають, не маючи відчуття мети чи бажання досягти значущих цілей. Однак

коли люди ставлять перед собою конкретні, досяжні та обмежені в часі цілі, це надихає їх і створює сильне відчуття мети.

Крім того, досягнення цілей вивільняє в мозку дофамін, потужний стимул для позитивної поведінки. Крім того, поділ цих цілей з іншими додає додатковий рівень відповідальності. Обмін цілями створює систему підтримки, яка заохочує людей залишатися на шляху та адаптуватися до викликів. По суті, постановка цілей спрямовує працівників до успіху в різних аспектах їхнього життя. Цілі можуть допомогти людям покращити освіту, кар'єру, особистий розвиток або будь-яку іншу справу, якою вони вирішують зайнятися.

Даний модуль розпочинає методика «Матриця Ейзенхауера».

Матриця Ейзенхауера — це система продуктивності, визначення пріоритетів і управління часом, розроблена, щоб допомогти вам визначити пріоритетність списку завдань або пунктів порядку денного, спочатку класифікуючи ці пункти відповідно до їх терміновості та важливості.

Цей підхід також називається матрицею рішень Ейзенхауера, коробкою Ейзенхауера або матрицею терміново-важливих. Цей підхід складається з малювання квадрата з чотирма прямокутниками з віссю x, позначеною терміново та нетерміново, і віссю y, позначеною важливою та неважливою.

Потім згрупуйте пункти зі свого списку в одне з чотирьох полів.

В результаті виходить наступна схема:

Перший квадрант (верхній лівий): терміновий і важливий;

Другий квадрант (верхній правий): важливий, але не терміновий;

Третій квадрант (нижній ліворуч): не важливо, але терміново;

Четвертий квадрант (нижній правий): ні важливий, ні терміновий.

Після заповнення цих комірок потрібно слідувати наступним діям:

Виконати завдання в квадраті 1;

Вирішити, коди виконувати завдання у квадраті 2;

Делегувати завдання у квадраті 3;

Видалити елементи у квадраті 4.

Ще одним методом є «Персональний SWOT аналіз», який є інструментом самооцінки.

Інструмент оцінює сильні та слабкі сторони користувачів, можливості та загрози щодо конкретної цілі чи завдання. У цьому процесі люди окреслюють

свої сильні та слабкі сторони, такі як навички, знання та якості. Учасники

також розглядають зовнішні можливості та загрози, наприклад фактори навколишнього середовища чи обставини, які можуть вплинути на їхню мету.

Цей аналіз дає зрозуміти, як використовувати сильні сторони, мінімізувати слабкі сторони, скористатися можливостями та підготуватися до потенційних

викликів. Проводячи особистий SWOT-аналіз, люди отримують більш чітке

розуміння своїх поточних позицій. Завдяки такому розумінню люди можуть приймати більш обґрунтовані рішення, ставлячи цілі та досягаючи їх.

Третій модуль зосереджений на впевненості у собі. Він заключається з порад, виконання яких підвищує самооцінку та впевненість у собі. За

допомогою вправ по упорядкуванню справ, можна бути більш зосередженим і впевненим, так як усі справи записані та упорядковані. Таким чином

зменшується рівень хаосу та стресу через те, що людина спізнається чи щось забула зробити.

Першою вправою є техніка SMART. Цілі є частиною кожного аспекту життя та забезпечують орієнтацію, мотивацію, чітку спрямованість і

пояснюють важливість. Ставлячи цілі, надається собі мета, до якої потрібно прагнути. Ціль SMART використовується для спрямування встановлення

цілей. SMART — це абревіатура, що означає «специфічний», «вимірний», «досяжний», «реалістичний» і «своєчасний». Таким чином, ціль SMART включає всі ці критерії, щоб допомогти зосередити зусилля та збільшити шанси на досягнення власної мети.

Важливо вміти ефективно розпоряджатися своїм часом. Вдале управління часом веде до підвищення ефективності та продуктивності, менше стресу та успіху в житті. Ось деякі переваги ефективного управління часом:

#### 1. Зняття стресу

Складання та дотримання розкладу завдань зменшує тривогу. Коли ви відмічаєте пункти у своєму списку справ, ви можете бачити, що досягаєте відчутного прогресу. Це допоможе вам уникнути стресу через хвилювання про те, чи справляєтеся ви зі своїми завданнями.

#### 2. Більше часу

Вдале управління часом дає вам додатковий час для повсякденного життя. Людям, які вміють ефективно керувати часом, подобається мати більше часу на хобі чи інші особисті заняття.

#### 3. Більше можливостей

Правильний розподіл часу дає більше можливостей і менше витрачає час на тривіальну діяльність. Хороші навички тайм-менеджменту — ключові якості, які шукають роботодавці. Здатність розставляти пріоритети та планувати роботу надзвичайно бажана для будь-якої організації.

#### 4. Здатність до реалізації цілей

Люди, які практикують правильне управління часом, можуть краще досягати цілей і завдань, і роблять це за короткий проміжок часу.

Ще однією корисною вправою є набуття навичок саморегуляції. Саморегуляція — це здатність керувати своєю поведінкою, емоціями та

думками для досягнення довгострокових цілей. Більш конкретно, емоційна

саморегуляція стосується здатності керувати руйнівними емоціями та імпульсами, іншими словами, думати, перш ніж діяти.

Саморегуляція передбачає паузу між почуттям і дією — час, щоб обміркувати речі, скласти план, терпляче почекати. Діти часто страждають від такої поведінки, і дорослі також можуть.

Дорослій людині з поганими навичками саморегуляції може не вистачати впевненості в собі та самоповаги та їй важко справлятися зі стресом і розчаруванням. Часто це може викликати гнів або тривогу. У більш важких випадках це може навіть призвести до діагностики психічного стану [7].

### 3.2. Рекомендації щодо практичного застосування комплексної психологічної програми професійного самоздійснення сучасної студентської молоді

Профорієнтація - це програма консультування, яка допомагає студентам вибрати правильний шлях кар'єри на основі їхнього освітнього та професійного вибору. Якісна та кількісна оцінка знань, навичок, інформації та досвіду студента визначає, які варіанти кар'єри доступні [13].

Нажаль, навіть у наш час профорієнтації приділяють недостатньо уваги.

Багато старшокласників і навіть молодших курсів коледжу чи університету, вважають це марною тратою часу. Адже вони уже визначились зі своєю спеціальністю, або їм байдуже. Однак, з досвіду видно, що не усі студенти, навіть обравши спеціальність, орієнтуються, ким вони можуть працювати у

майбутньому. З цим і може допомогти профорієнтація. Тому, основною порадою є застосування комплексної програми у різних типах закладів освіти, адже як у школі, так і в університеті це буде корисним для сучасної молоді.

Різниця використання у школі та коледжі/університеті полягає в тому, що в першому варіанті, курс більш розширений і має включати не лише основну програму, а й інформативну частину по популярним, престижним та актуальним професіям. Я ї можна здобути, які якості для цього потрібні, які плюси та мінуси та розглянути, які компанії уже цим займаються. У коледжі даний курс обмежується за фахами. Наприклад, на спеціальності «Психологія»

більш детально розповідати саме за спеціалістів цього напрямку. Але можна додати можливість розгалужень та специфіку такої роботи. Один раз на місяць рекомендовано проводити загальну профорієнтацію для усіх спеціальностей. Адже час не стоїть на місці і актуальність тієї чи іншої професії з часом змінюється. І якщо студент обрав спеціальність не самостійно чи поспіхом, його задоволеність від навчання знижується.

За допомогою комплексної психологічної програми професійного самоздійснення студент може усвідомити свої якості, сильні та слабкі сторони, покращити особистісні навички. За допомогою профорієнтації людина може дізнатись про можливі варіанти кращого застосування своїх здібностей.

Реалізація особистісно орієнтованого тренінгу сприяння самореалізації студентів спрямована на актуалізацію психологічних ресурсів саморозвитку, активізацію мотиваційної тенденції студентів до реалізації власних потенційних можливостей та здібностей. Тренінгову програму краще проводити упродовж навчального семестру протягом чотирьох місяців, раз на два тижні.

Погоджуючись з думкою науковців, які вважають, що переосмислення власного наявного внутрішнього досвіду, розширення стереотипного ставлення до себе, настанов, думок, поведінки та присвоєння учасниками нових психологічних ресурсів, можливостей – це довготривалий, розгорнутий, у часі процес. Водночас необхідно враховувати власну логіку та індивідуально-своєрідну траєкторію особистісного зростання, самореалізації як багатоаспектного процесу, готовність/неготовність оточення адекватно ставитися, сприймати особистісні зміни людини.

Самореалізація здорових студентів обумовлюється здатністю бути активним суб'єктом власного життя, усвідомлювати життєві цілі та використовувати власні можливості для їх реалізації, опорою на власне «Я» та часовою орієнтацією на теперішньому [29].

Загально визнаним є положення про те, що переживання задоволеності/незадоволеності самореалізацією виникає не тільки під впливом

об'єктивних факторів, а й, більшою мірою, суб'єктивних, якими виступають осмисленість життя, самоствавлення, самоприйняття, цінності, смисли тощо. Самореалізація як процес актуалізації та реалізації індивідуальності людини,

її позитивного функціонування тісно пов'язаний із психологічним благополуччям особистості. Результат самореалізації об'єктивно може бути

представлений як утворення інтегральних якостей людини та при цьому завжди має суб'єктивний характер. Зазначається, що продуктивна самореалізація супроводжується інтегральним почуттям задоволеності,

відчуттям повноти життя; як нерозривний зв'язок самореалізації та задоволеності професійним, особистим життям, знаходженням смислу життя;

основними ресурсами суб'єктивного благополуччя є самореалізація, самоефективність і здатність відчувати задоволеність від життя; Д. Леонтьєв

розглядає поняття «задоволеність самореалізацією» як відчуття успішності здійснення самого себе в житті, в повсякденній діяльності; продуктивна

самореалізація передбачає здатність суб'єкта досягати високої самоефективності як розгортання внутрішнього потенціалу та знаходження власного призначення; в основу концепту психологічного благополуччя

покладено тезу про базову потребу та здатність людини до розвитку,

самореалізації і самоактуалізації, залежно від міри здійснення яких вона й відчуває власну психологічну цілісність, задоволеність життям.

Психологічне благополуччя – суб'єктивне утворення, екзистенційне переживання індивідом ставлення до себе, свого життя, яке виражається у відчутті щастя, задоволення, тобто відображає сприйняття й оцінку власного функціонування [13].

Психологічне благополуччя як інтегральна оцінка особистістю власного життя, самоефективності, задоволеності самореалізацією суб'єктивно виражається у задоволеності собою, власним життям та відчутті щастя;

пов'язане з її базовими потребами – в автономії, компетентності, поєднаності з іншими, які сприяють ефективній діяльності, особистієному саморозвитку, самореалізації та дає змогу людині узгоджувати наявні особистієні ресурси

для досягнення цілей життєдіяльності [5]. Релевантним психологічним критерієм задоволеності самореалізацією може виступати психологічне благополуччя, у структурних компонентах якого узагальнені всі прояви позитивного функціонування особистості: особистісний розвиток, самоприйняття, автономія, управління середовищем, цілі в житті, позитивне ставлення до тих, хто тебе оточує, та які співвідносяться з різними структурними елементами теорій, що торкаються позитивного розвитку людини [27].

Загальна самоефективність пов'язана з порівнянням індивідом себе з ідеалом (стандартом) або референтною групою та специфікою сприйняття оточенням фактичної ефективності особистості. Проте часто студенти з інвалідністю отримують негативний або невизначений зворотній зв'язок іншими людьми щодо себе та самоефективності, під час порівняння себе зі сталими в соціумі стандартами, ідеалами успішного, ефективного індивіда вони «знають поразки». Тому одним з основних методів підвищення самоефективності є повторюваний і контрольований досвід особистісного успіху. Вочевидь, мова має йти про оптимізацію особистісної самоефективності, яка б відображала сприйняття, оцінку й упевненість людини в ефективності особистісних якостей, які допоможуть їй здійснювати власну діяльність.

Отже, психологічна допомога студентам у сприянні самореалізації є одним із найважливіших напрямів профорієнтації їх у закладах вищої освіти.

Вона має бути спрямована на активізацію та розвиток психологічних ресурсів позитивного функціонування особистості – життєстійкість, усвідомленість цілей життя та здатності їх реалізовувати, самопізнання, самоприйняття, управління власною ідентичністю, самостійність, особистісну активність, самоконтроль, самоефективність [32].

### Висновки до розділу 3

Розробка комплексної психологічної програми професійного самоздійснення сучасної студентської молоді є ключовим елементом цього розділу. Ця програма має на меті надати студентам комплексні інструменти для розвитку їхнього потенціалу та особистісного зростання у процесі навчання та професійного становлення. Вона враховує особливості студентського середовища, їхні потреби та можливості для ефективного вдосконалення навичок та набуття нових компетенцій. Було розроблено універсальну комплексну психологічну програму для використання у старших класах та університеті.

Аналіз проведення та результатів рекомендацій щодо розвитку самоздійснення студентів свідчить про позитивний вплив таких заходів на їхній особистісний та професійний розвиток а також на академічну успішність.

Доступність конкретних інструментів та методів розвитку, використаних у дослідженні, підкреслює значущість і практичну вагу цього розділу.

Отже, розділ надає важливі практичні вказівки та інструменти для сприяння розвитку особистісних якостей студентів та їх готовності до майбутньої професійної діяльності. Використання рекомендацій може позитивно вплинути на їхній успіх у професійному становленні та сприяти здобуттю високої якості професійної компетентності.

Упровадження програм психологічного сприяння самореалізації студентів допоможе актуалізації механізмів особистісного саморозвитку, мотивації до реалізації власних можливостей у різних сферах життя, усвідомленості цілей життя та здатності їх реалізовувати, самопізнанню, самоприйняттю, управлінню власною ідентичністю, самостійності, особистісній активності, самоконтролю та самоефективності.



## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі детально розглянуто важливий аспект

особистісного розвитку - професійне самоздійснення. Аналіз показав, що цей процес є ключовим у формуванні стабільної особистісної ідентичності.

Внутрішні та зовнішні чинники взаємодіють у цьому процесі, що робить його складним та багатогранним.

Професійне самоздійснення визначається як важлива форма життєвої самореалізації. Це проявляється у високому рівні використання професійного

потенціалу, розвитку здібностей та постійній актуальності професійних навичок. Процес самореалізації орієнтований від внутрішнього "Я" до зовнішнього середовища і базується на мотиваційно-сміслових механізмах.

Становлення професійного самоздійснення включає 7 етапів, кожен з яких відіграє важливу роль у формуванні особистісної ідентичності. Особлива увага приділена процесу самореалізації студентської молоді у вищому навчальному закладі, що визначає його важливість для подальшого кар'єрного успіху та особистісного зростання.

Дослідження професійної деформації та можливих способів її профілактики наголошує на важливості уважного ставлення до власного розвитку та вчасного виявлення негативних змін у професійній діяльності.

Розробка комплексної психологічної програми є ключовим аспектом кваліфікаційної роботи, яка має на меті надати студентам інструменти для розвитку їхнього потенціалу та особистісного зростання.

Аналіз результатів дослідження показав позитивний вплив рекомендацій щодо розвитку самореалізації студентів на їхній особистісний та професійний розвиток, а також на академічну успішність. У роботі надано конкретні інструменти та методи розвитку, що підкреслює практичну

значущість третього розділу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аладьин А.А., Пергаменщик Л.А., Фурманов И.А. Психодиагностика и психокоррекция в воспитательном процессе. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [Http://www.miu.by/kaf\\_new/mpp/082.pdf](http://www.miu.by/kaf_new/mpp/082.pdf)
2. Баженова А.Н. Профессиональная деформация личности психолога. Интеграция образования. 2003. № 3. С. 145-150.
3. Баробанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания». 2005. 527 с.
4. Войтович М.В. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення практичних психологів галузі середньої освіти. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості. 2015. С.170-180. Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10038/>
5. Драна Ю.Ю. Динаміка емоційного вигорання медичних працівників приватної клініки до та під час воєнного етапу, 2022. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/55787/1/%D0%94%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D0%AE.%D0%AE.pdf>
6. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. Практична психологія та соціальна робота. 2013. № 9. С. 1-5.
7. Купрєєва О.І. Психологічні основи самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі: монографія / Купрєєва О.І. — Київ: Талком, 2021. — 407 с.
8. Личностный рост - что это такое и зачем он нужен. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://nemkova.pro/articles/lichnostnyj-rost-chto-eto-takoe/>
9. Лотіцька Голуб Д.Д. Професійно-особистісні деформації у лікарів. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАН України. Актуальні проблеми психології. Том 7, №40, С. 55-65.

10. Методика оценки коммуникативных и организаторских склонностей [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://studfile.net/preview/5005961/page:69/>.

11. Наговські Е. Та А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. – Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. – 320 с.

12. Олійник. М. Дослідження синдрому вигорання. Кліторієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-пведінкової терапії. Львів. 2021. С. 3-5.

13. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://psylab.com.ua/tools\\_%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_%22%D0%A1%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D0%B8\\_%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%22](https://psylab.com.ua/tools_%D0%9E%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%22%D0%A1%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%22).

14. Організаційно психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtorreferativdium/hura\\_2019-disertatsija.pdf](https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtorreferativdium/hura_2019-disertatsija.pdf).

15. Организация профориентационной работы со старшеклассниками в образовательной организации [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://core.ac.uk/download/pdf/46462774.pdf>.

16. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1, с. 90-101.

17. Панасенко Н.М., Войтович М.В. профілактика професійної деформації практичних психологів системи середньої освіти. Актуальні проблеми психології. Том 5 №15. С. 176-182.

18. Психологічні особливості успішної самореалізації студентів у процесі професійного становлення [Електронний ресурс] // Хмельницький національний університет. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <http://surl.li/fnluo>.

19. Професійні проби самовизначення учнів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://osvita.ua/school/method/technol/451177>.

20. Профессиональное становление личности [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/9763103/page:38/>.

21. Профессиональная мобильность педагога [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://core.ac.uk/download/pdf/132623398.pdf>.

22. Профорієнтаційний тренінг як поstdіагностичний метод роботи з підлітками [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://proforientator.com.ua/ua/vopros-otvet-o-proforientacii/proforientacionnyj-trening.html>.

23. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. – Самара: Бахрах М., – 2009. – С.12.

24. Савченко Т.Л. Генеза терміну «Самозіснення особистості» та роль уваги у цьому процесі. // Актуальні проблеми психології.. – С. 251–257.

25. Самоактуализация и самореализация: сходство, различие и взаимосвязь явлений. // Вестник твгу. Серия «Педагогика и психология». – 2018. – №2. – С. 22–32.

26. Системный кризис высшего профессионального образования [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://studref.com/665441/prochie/sistemnyy-krizis-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya>.

27. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки: дис. Канд. Псих. Наук : 19.00.05// . – Київ, 2022. – 267 с.

28. Тест загальної самоефективності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://psychologis.com.ua/test\\_obschey\\_samoefektivnosti.htm](http://psychologis.com.ua/test_obschey_samoefektivnosti.htm).

29. Тест смысло-жизненные ориентации (методика СЖО), Д. А. Леонтьев.

Источник: <https://psycabi.net/testy/256-test-smyslozhiznennye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev> [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://psycabi.net/testy/256-test-smyslozhiznennye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev>.

30. Саморазвитие в структуре профессионального становления

[Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://studme.org/413380/psihologiya/samorazvitie\\_strukture\\_professionalnogo\\_stanovleniya](https://studme.org/413380/psihologiya/samorazvitie_strukture_professionalnogo_stanovleniya).

31. Art Therapy 101: Types, Health Benefits, and How to Find a Certified Art Therapist [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:

<https://www.everydayhealth.com/integrative-health/art-therapy/guide/>.

32. Best Goal Setting Activities & Ideas for Work in 2023 [Электронный ресурс]

– Режим доступа до ресурсу: <https://teambuilding.com/blog/goal-setting-activities>.

33. Best Psychology Tools and Techniques For Psychologists [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://quenza.com/blog/psychology-tools/>.

34. Constructing Education for Self-realization on the basis of Plato's Human

Psychology: The Nigerian Experience // International Letters of Social and Humanistic Sciences. – 2015. – №48. – С. 192–197.

35. Eisenhower Matrix [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:

<https://www.productplan.com/glossary/eisenhower-matrix/>.];

36. Flexjobs, Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace,

Brie Weiler Reynolds, flexjobs [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-mha-mental-health-workplace-pandemic/>

37. Game "Shipwrecked" [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:

<https://studfile.net/preview/976042/page/25/>.

38. Getting Started with Mindfulness [Электронный ресурс] – Режим доступа

до ресурсу: <https://www.mindful.org/meditation/mindfulness-getting-started/>.

39. Grounding Techniques [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.therapistaid.com/therapy-article/grounding-techniques-article>

40. How enriching sensory awareness develops and affects well-being [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.unicef-irc.org/publications/1283-core-capacities-how-enriching-sensory-awareness-develops-and-affects-well-being-throughout-childhood.html>.

41. How to Create Long-Term vs. Short-Term Goals [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.uschamber.com/co/grow/thrive/creating-long-term-vs-short-term-goals>.

42. How To Identify Your Strengths in the Workplace [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/strengths-at-workplace>.

43. How to teach clients self-regulation skills [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://onlinedegrees.bradley.edu/blog/how-to-teach-clients-self-regulation-skills/>.

44. Important Methods in Psychology With Examples [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://studiousguy.com/methods-in-psychology/>.

45. Kozak O. M. (2014) “Features and factors of professional self-fulfillment of skilled people”, Social Welfare: Interdisciplinary Approach, 4(1), С. 18-30.

46. Maksimenko S. And Serdiuk L. (2016) “Psychological potential of personal self-realization”, Social Welfare: Interdisciplinary Approach, 6(1), С. 92-100.

47. Maksimenko, S., & Serdiuk, L. (2016). Psychological potential of personal self-realization. Social Welfare: Interdisciplinary Approach, 1, С. 92-100.

48. Organisational Change by R.A.T [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.oreilly.com/library/view/organisational-change/9789332510487/xhtml/ch8.3.7.xhtml>

49. Positive Affirmations to Add to Your Daily Rotation [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.oprahdaily.com/life/relationships-love/g25629970/positive-affirmations/>.

50. Positive Psychology [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.health.harvard.edu/topics/positive-psychology>.

51. Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological wellbeing of Specialists of Caring Professions / Olena D. Glavinska, Irina M. Ovdienko, Oleksandra V. Brukhovetska та ін.]. // Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment. – 2020. – №8. – С. 548–559.

52. Self-Acceptance Exercises & Activities for Adults [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://positivepsychology.com/how-to-build-self-acceptance-activities-exercises/#build>

53. Self-Awareness Activities and Exercises [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://positivepsychology.com/self-awareness-exercises-activities-test/#adults>

54. Self help exercises [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://first-hand.org.uk/self-help-exercise>

55. Serdiuk L., Danyliuk I. And Chaika G. (2018) “Personal autonomy as a key factor of human self-determination”, Social Welfare: Interdisciplinary Approach, 8(1), С. 85-93.

56. Setting the ground rules for productive discussions [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://extension.umn.edu/public-engagement-strategies/setting-ground-rules-productive-discussions>.

57. Simple Exercises to increase Your Self-Awareness [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.fearlessculture.design/blog-posts/15-simple-exercises-to-increase-your-self-awareness>.

58. SMART Goals [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/management/smart-goal/>.

59. Social Skills Training for Adults: 10 Best Activities [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://positivepsychology.com/social-skills-training/>.

60. The broken telephone game and its implications for effective knowledge sharing [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.cdf->

see.org/blog/hello-the-broken-telephone-game-and-its-implications-for-effective-knowledge-sharing.

61. The echo method [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://apps.dtic.mil/sti/citations/AD0702741>.

62. Time-Management Techniques To Improve Productivity [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/time-management-techniques>

63. Yashnyk S. V. Психологічні ресурси професійного самоздійснення майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей / Yashnyk S. V., Prokhorenko Y. S.. // Науковий журнал «Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія». – 2022. – С. 123–132.



НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

ДОДАТКИ

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## Додаток А.

Тести та методики використані у дослідженні

## А.1. Методика дослідження самоствалення (С.Р.Пантисев)

Інструкція: Вам пропонується відповісти на наступні 57 тверджень. Якщо Ви згодні з цим твердженням ставте знак «+», якщо не згодні то знак «-».

Текст опитувальника:

1. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене з симпатією.
2. Мої слова не так вже й часто розходяться з ділом.
3. Думаю, що багато хто бачить у мені щось подібне з собою.
4. Коли я намагаюся себе оцінити, насамперед я бачу свої недоліки.
5. Думаю, що як особистість я цілком можу бути привабливим для інших.
6. Коли я бачу себе очима люблячого мене людини, мене неприємно вражає те, наскільки мій образ далекий від дійсності.
7. Моє «Я» завжди мені цікаво.
8. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
9. У моєму житті є або, принаймні, були люди з якими я був надзвичайно близький.
10. Власне повагу мені ще треба заслужити.
11. Бувало, і не раз, що я сам себе гостро ненавидів;
12. Я цілком довіряю своїм раптово виникли бажанням.
13. Я сам хотів багато в чому себе переробити.
14. Моє власне «Я» не представляється мені чимось гідним глибокої уваги.
15. Я щиро хочу, щоб у мене було все добре в житті.
16. Якщо я і ставлюся до кого-небудь з докором, то перш за все перед самим собою.
17. Випадковій знайомому я швидше за все здамся людиною приємним.
18. Найчастіше я схвалюю свої плани і вчинки.
19. Власні слабкості викликають у мене щось на зразок презирства.
20. Якби я роздвоївся, то мені було б досить цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
21. Деякі свої якості я відчуваю як сторонні, чужі мені.
22. Навряд чи хто-небудь зможе відчути свою подібність зі мною.
23. У мене досить здібностей і енергії втілити в життя задумане.
24. Часто я не без глузування жартують над собою.
25. Найрозумніше, що може зробити людина в своєму житті - це підкоритися власній долі.
26. Стороння людина, на перший погляд, знайде в мені багато відразливого.
27. На жаль, якщо я і сказав щось, це не означає, що саме так і буду поступати.
28. Своє ставлення до самого себе можна назвати дружнім;
29. Бути поблажливим до власних слабкостей цілком природно.
30. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
31. У глибині душі я б хотів, щоб зі мною сталося щось катастрофічне.
32. Навряд чи я викликаю симпатію в більшості моїх знайомих.

33. Мені буває дуже приємно побачити себе очима люблячого мене людини.  
34. Коли у мене виникає якесь бажання, я перш за все питаю у себе, чи розумно це.

35. Іноді мені здається, що якби якийсь мудрий чоловік зміг побачити мене наскрізь, він би тут же зрозумів, яке я нікчема.

36. Часом я сам собою захоплююсь.

37. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.

38. У глибині душі я ніяк не можу повірити, що я дійсно доросла людина.

39. Без сторонньої допомоги я мало, що можу зробити.

40. Іноді я сам себе погано розумію.

41. Мені дуже заважає нестача енергії, волі і цілеспрямованості.

42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.

43. У моєї особистості є, напевно, щось таке, що здатне викликати у інших неприязнь.

44. Більшість моїх знайомих не приймають мене вже так серйозно.

45. Сам у себе я досить часто викликаю почуття роздратування.

46. Я цілком можу сказати, що принижую себе сам.

47. Навіть мої негативні риси не здаються мені чужими.

48. У цілому, мене влаштовує те, яким я є.

49. Навряд чи мене можна любити по-справжньому.

50. Моїм мріям і планам не вистачає реалістичності.

51. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене не був би самий нудний партнер по спілкуванню.

52. Думаю, що міг би знайти спільну мову з будь-яким розумним і знаючим людиною.

53. Те, що в мені відбувається, як правило, мені зрозуміло.

54. Мої гідності цілком переважають мої недоліки.

55. Навряд чи знайдеться багато людей, які звинуватять мене в відсутності совісті.

56. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі й треба».

57. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

## А.2. Шкала загальної самоофективності

Обладнання: бланк методики з 10 судженнями для оцінки.

Особливості процедури: отримані результати тестування корисно співвіднести з показниками інших методик, зокрема тестів, спрямованих на вивчення впевненості в собі, самооцінки. Слід спробувати знайти взаємозв'язок між результатами різних тестів, звернувши увагу на те, які якості та риси людини можуть доповнюватися або компенсуватися іншими.

Інструкція: «Оцініть вислови ступеня своєї згоди з ними і поставте будь-який знак у графі з умовними позначеннями:

- 1 - абсолютно невірно;
- 2 - чи це вірно;
- 3 - швидше за все вірно;
- 4 - абсолютно вірно».

*Бланк методики*

1. Якщо я постараюся як слід, то завжди знайду рішення навіть складної проблеми
2. Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети
3. Мені досить просто вдається досягти своїх цілей
4. В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як я повинен себе вести
5. При непередбачено виникають труднощі я вірю, що зможу з ними впоратися
6. Якщо я докладу досить зусиль, то зможу впоратися з більшістю проблем
7. Я готовий до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності
8. Якщо переді мною постає якась проблема, то я знаходжу кілька варіантів її вирішення
9. Я можу що-небудь придумати навіть у безвихідних, на перший погляд ситуаціях
10. Я зазвичай здатний тримати ситуацію під контролем

#### А.4. Опитувальник «Комунікативні та організаторські схильності – КОС»

Інструкція для досліджуваних  
 Методика по визначенню комунікативних та організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне з питань слід відповісти «так» чи «ні». Якщо вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки схилитися до відповідної альтернативи (+) або (-). Час на виконання методики - 10-15 хв.

##### Опитувальник

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і встановленню знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час з книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включитися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися, щоб ваші товариші діяли відповідно з вашою думкою?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи вірно, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі люди і чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь в незнайомій обстановці?
21. Чи подобається вам постійно перебувати серед людей?

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи відчуваєте ви утруднення, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?

27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?

28. Чи вірно, що ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?

29. Чи вважаєте, що вам не представляє особливої праці внести пожвавлення в малознайому групу?

30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (на виробництві)?

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте товаришами?

33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?

34. Чи охоче ви приступаєте до організації заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи вірно, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто ви стривожились відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

### А.5. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки»

Інструкція: Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки. Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть один з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Неправильно» та поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання.

Пам'ятайте, що не може бути хороших чи поганих відповідей, тому що це не випробування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

- 1 Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях.
- 2 Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик
- 3 Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся.
- 4 Дотримуюся девізу: «Вислушай совет, но сделай по-своему».
- 5 Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій.
- 6 Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю.
- 7 Напередодні контрольних або іспитів у мене зазвичай з'являлося відчуття, що мені не вистачило 1-2 днів для підготовки.
- 8 Щоб відчувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра.
- 9 Мені важко себе змусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує.
- 10 Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі мене люди.
- 11 Перехід на нову систему роботи не завдає мені особливих незручностей.
- 12 Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.
- 13 Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж».
- 14 Ненавиджу, коли мене опікують і за мене щось вирішують.
- 15 Не люблю багато роздумувати про своє майбутнє.
- 16 У новому одязі часто відчуваю себе ніяково.
- 17 Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок.
- 18 Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями.
- 19 Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую «райдужні» плани, то майбутнє здається мені «похмуриим».
- 20 Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти.
- 21 Віддаю перевагу зберігати незалежність навіть від близьких мені людей.

22 Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати.

23 У перші дні відпустки (канікул) при зміні способу життя завжди з'являється почуття дискомфорту.

24 При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів.

25 Люблю зміни в житті, зміну обстановки і способу життя.

26 Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі.

27 Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті.

28 Люблю дотримуватися заздалегідь наміченого на день плану.

29 Перш ніж в'ясувати стосунки, намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту.

30 У разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.

31 Не люблю посвячувати кого-небудь в свої плани, рідко дотримуюся чужих порад.

32 Вважаю розумним принцип: спочатку треба вилутатися в бій, а потім шукати кошти для перемоги.

33 Люблю помріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії, ніж реальність.

34 Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе та свою роботу.

35 Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці.

36 В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій при тому чи іншому розвитку ситуації.

37 Перш ніж взятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови його виконання і супутніх обставин.

38 Рідко відступаю від розпочатої справи.

39 Часто допускаю недбале ставлення до своїх зобов'язань в разі втоми і поганого самопочуття.

40 Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії.

41 Про мене кажуть, що я «розкидаюся», не вмію відокремити головне від другорядного.

42 Чи не вмію і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет.

43 Якщо в роботі не вдалося домогтися певної якості, яка б мене влаштовувала, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо.

44 Після вирішення конфліктної ситуації часто подумки до неї повертаюся, перевіряю вжиті заходи і результати.

45 Невимушено відчуваю себе в незнайомій компанії, нові люди мені зазвичай цікаві.

46 Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити все по-своєму.



Додаток Б.

Опитувальник визначеності професії

# НУБІП України

1. Назва навчального закладу.

2. Які ваші основні інтереси та хобі?

3. Що вас найбільше цікавить в роботі?

# НУБІП України

4. Які навички та вміння ви вважаєте себе сильними?

5. Які предмети вам було найцікавіше вивчати в школі чи університеті?

6. Чи є у вас вже досвід роботи? Які позиції ви займали та що вам найбільше подобалося у цих роботах?

# НУБІП України

7. Які ваші кар'єрні цілі та амбіції?

8. Які ваші погляди на співпрацю в колективі та комунікацію з іншими?

9. Які аспекти робочого оточення вам важливі (наприклад, можливість подорожувати, гнучкий графік, можливість працювати вдома тощо)?

10. Які сфери діяльності чи галузі вас особливо цікавлять?

# НУБІП України

11. Які ваші додаткові навички чи знання, які можуть бути корисні для конкретної професії?

12. Чи є у вас особливі обмеження (наприклад, фізичні обмеження) або вимоги до місця роботи?

# НУБІП України

13. Чи є у вас додаткові професійні або освітні кваліфікації, які можуть бути важливі для визначення професійного напрямку?

14. Які питання щодо кар'єри ви маєте наразі?

15. Які ваші очікування від майбутньої професії?

# НУБІП України

# НУБІП України