

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**  
**КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**«СУБ'ЄКТИВНА ГОТОВНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ШКІЛ ДО  
НАВЧАННЯ У ВНЗ»**

Кваліфікаційна робота здобувача  
вищої освіти другого (магістерського)  
рівня вищої освіти освітньо-  
професійної програми «Практична  
психологія»

**Хохлова Владислава  
Олександровича**

Науковий керівник:

**Швалб Ю.М.**

доктор психологічних наук, професор

Рецензент:

**Старинська О.В.**

кандидат психологічних наук, доцент  
кафедри прикладної психології та  
логопедії Бердянського педагогічного  
університету

Кваліфікаційна робота  
захищена з оцінкою \_\_\_\_\_ Секретар ЕК\_

\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ.....	7
1.1 Проблема психологічної готовності до діяльності у працях вітчизняних та зарубіжних учених .....	7
1.2. Дослідження професійного самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології.....	13
1.3. Кар’єрні орієнтації в структурі професійної Я-концепції.....	24
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2 ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ У МОЛОДШОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ.....	34
2.1 Професійна самосвідомість як чинник формування професійного Я- образу.....	34
2.2 Готовності до професійного самовизначення як новоутворення молодшого юнацького віку.....	42
2.3 Суб’єктивна готовність до самовизначення у юнацькому віці.....	50
Висновки до розділу 2.....	58
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ’ЄКТИВНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ.....	59
3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження.....	59
3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження.....	61
3.3.Формувальний експеримент та перевірка ефективності тренінгової програми.....	70
Висновки до розділу 3.....	78
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83
ДОДАТКИ.....	91

## ВСТУП

Динамічні зміни, що відбуваються нині на ринку праці, не дозволяють юнакам адекватно оцінити можливості та наслідки свого професійного вибору. Зрозуміло, що складнощі, які трапляються на шляху вибору професії, досить багатопланові. Вони можуть бути пов'язані як з незнанням світу професій та актуальної ситуації на ринку праці, так і з нерозумінням своїх можливостей та здібностей, а крім цього, із тривогою, що породжується непобудованим певним чином образом «Я», очікуваннями батьків.

Проблема готовності особистості до професійної діяльності є надзвичайно актуальною, тому їй присвячено значну кількість наукових праць. Численність досліджень у цій галузі та різноманітність наукових підходів до проблеми загалом та її аспектів, зокрема, багато в чому пояснюється тим, що саме поняття «психологічна готовність» має кілька семантичних ознак. Психологічною готовністю до діяльності можна вважати оптимальним робочим станом, та ознакою такого стану визначають максимальне функціонування системи, а саме тривале збереження працездатності, найбільш швидку впрацьовуваність та відновлення сил, адекватність реакцій на зовнішні впливи, злагодженість у роботі всіх систем. Стан готовності відображає виникнення цільової домінанти, що спрямовує свідомість людини на досягнення високого результату та на готовність боротися з будь-якими труднощами під час майбутньої діяльності

Професійне самовизначення – це динамічний процес розвитку цінностей, здібностей, інтересів старших школярів протягом усього навчання у загальноосвітній школі. Дослідники проблеми професійного самовизначення вкладають різний сенс у це поняття. Одні розглядають його як самостійне та усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи та всієї життєдіяльності у конкретній культурно-історичній та соціально-економічній ситуації, інші – як важливий прояв психічного розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти «робителів» чогось корисного, спільноти професіоналів.

У юнацькому віці вперше усвідомлюється невідворотність вибору професії як відправної точки планування подальшої кар'єри. В основі самовизначення у юнацькому віці лежить особистісне самовизначення, що має ціннісно-смыслову природу, активне визначення позиції щодо суспільно-відпрацьованої системи цінностей, набуття на цій основі сенсу свого власного існування. Особистісне самовизначення не завершується у юнацькому віці. Воно є основою власного розвитку. Особистісне самовизначення ставить особистісно значущу орієнтацію для досягнення певного рівня у системі соціальних відносин, тобто обумовлює соціальне самовизначення.

Таким чином, актуальність дослідження обумовлена необхідністю розробки проблеми теоретичного і практичного усвідомлення юнаками суб'єктивної, особистісної готовності до навчання, тобто до професійного самовизначення. Саме тому ми вважаємо тему дослідження **«Суб'єктивна готовність випускників шкіл до навчання у ВНЗ»** актуальною.

**Мета:** розробити програму з формування та розвитку компонентів суб'єктивної готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці.

**Об'єкт дослідження** – психологічна готовність до професійної діяльності як особистісне утворення.

**Предмет дослідження** – особливості психологічної готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці.

**Гіпотеза дослідження** базується на припущенні, що використання тренінгової програми підвищить суб'єктивну готовність юнаків до професійного самовизначення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити ряд завдань:

1. Проаналізувати основні напрями і підходи дослідження феномену психологічної готовності до діяльності у зарубіжній та вітчизняній психології
2. Охарактеризувати кар'єрні орієнтації в структурі професійної Я-концепції
3. Визначити основні характеристики й особливості професійного самовизначення у юнацькому віці.

4. Дослідити особливості суб'єктивної готовності до самовизначення у юнацькому віці
5. Емпірично дослідити особливості прояву особистісної готовності до професійного самовизначення у юнацькому віці.

Для розв'язання дослідницької проблеми був застосований комплекс **теоретичних та практичних методів**, вибір та поєднання яких зумовлені предметом, метою та завданнями дослідження. До комплексу увійшли такі методи: теоретико-методологічний аналіз, діагностика, систематизація та узагальнення психологічних даних за проблемою переживання особистістю якості власного життя; методики: опитувальник професійної спрямованості (Д. Голанд), анкета оптанта (Л.А. Головей), методика «Стиль саморегуляції поведінки» (І. Моросанова), методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір Кар'єри» (Е.Шейн).

**Теоретико-методологічними** основами дослідження виступають: розуміння явища психологічної готовності до діяльності (М.І. Дьяченко, Л.А. Кандибович, Н.Д. Ухтомський, Д.Н. Узнадзе, А.Ц. Пуні, Є.Г. Козлов та ін.); дослідження теоретичних аспектів проблеми самовизначення (Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович, Є.А. Клімов, А.В. Петровський, С.Л. Рубінштейн, І.С. Кон, В.В. Чебишева та ін.); дослідження феномену кар'єри і вибору кар'єрних орієнтацій (Д. Сьюпер, Л.Г. Почебут, М.В. Сафонова, Д. Холл, Є.А. Могильовкин, Е. Шейн, Є.Г. Молл та інші; дослідження системи образів «Я» в професійному розвитку людини (Б. Ананьєв, І. Бех, Л. Божович, О. Леонт'єв, С. Рубінштейн, К. Абульханова – Славська, І. Багаєва, Н. Кузьміна, Д. Леонт'єв, Н. Побірченко, Н. Нічкало, П. Сагач); дослідження психологічних особливостей становлення особистості юнаків (Л. Божович, Н. Бондар, М. Боришевський, І. Булах, Л. Виготський, М. Гінзбург, Є. Головаха, Е. Еріксон, І. Кон, Г. Костюк, О. Леонт'єв, С. Максименко та ін.).

У кваліфікаційній роботі *проаналізовано* поняття «психологічна готовність до діяльності»; надано характеристику професійного самовизначення як компоненту самосвідомості; *визначено* теоретичні аспекти

кар'єрних орієнтацій в структурі професійної Я-концепції; досліджено суб'єктивну готовність до самовизначення у юнацькому віці; розроблено тренінгову програму, спрямовану на формування суб'єктивної готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці.

**Практична значущість:** розроблена тренінгова програма та отримані результати можуть бути використані практичними психологами при роботі з юнаками / старшими підлітками з метою формування професійної зрілості, виявлення переважаючої спрямованості у сфері діяльності, розвиток навичок самоаналізу та самопізнання, усвідомлення індивідуальної ситуації професійного вибору.

Вірогідність та надійність результатів дослідження та сформованих висновків забезпечується методологічною обґрунтованістю теоретичних положень, а також комплексним експериментальним дослідженням проблеми; використанням методів, адекватних об'єкту, предмету, меті та завданням дослідження, а також віковим особливостям контингенту досліджуваних; репрезентативністю вибірки учасників дослідження є коректним застосуванням методів обробки та оцінки експериментальних даних.

**Апробація та впровадження** результатів кваліфікаційного дослідження. Матеріали дослідження представлені в публікаціях:

1. Хохлов В.О. Суб'єктивна готовність випускників шкіл до навчання у ВНЗ. *Сучасні тенденції організації життєвого простору особистості: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції*, м. Маріуполь, 25 листопада 2021 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. О. Стуліки – Маріуполь: МДУ, 2021. –С.37-38

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 83 сторінках. У тексті вміщено 2 таблиці, 8 рисунків. Додатки викладено на 91 сторінці. У списку використаних джерел 93 найменування, що охоплюють 8 сторінок.

Робота має емпіричний характер

## РОЗДІЛ 1 ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

### 1.1 Проблема психологічної готовності до діяльності у працях вітчизняних та зарубіжних учених

Для розуміння явища психологічної готовності та спроби проаналізувати теоретичні та практичні дослідження з даної теми були досліджені результати наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених (М.І. Дьяченко, Л.А. Кандибович, Н.Д. А.Ухтомський, Д.Н.Узнадзе, А.Ц.Пуні, Є.Г.Козлов та ін.). В історії розвитку поняття «психологічна готовність» розглядалося переважно як готовність до дії (оперативну готовність чи готовність скоєння окремої дії, чи настроєність спортсмена до конкретному змагання) [11].

А.А. Ухтомський розумів готовність як «оперативний спокій», механізм якого спирається на рухливість нервових процесів, що забезпечують перехід від оперативного спокою до термінової дії [12].

У Великому психологічному словнику ми знаходимо лише визначення «готовність до дії», яке сприймається як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, які забезпечують ефективно виконання певних дій [3]. Конкретний стан готовності до дії визначається поєднанням факторів, що характеризують різні рівні сторони готовності.

Поняття психологічної готовності до діяльності ширше і вивчається відносно недавно. М.І. Дьяченко та Л.А. Кандибович узагальнюючи дослідження з проблеми психологічної готовності людини до різних видів діяльності виділяють загальне розуміння та ознаки психологічної готовності у різних авторів, підрозділяючи підходи на функціональний та особистісний рівні. З даних узагальнень видно, що А.Ц. Пуні, вивчаючи стан психологічної готовності до змагань, визначав його як упевненість у своїх силах, прагнення боротися до кінця, оптимальний рівень емоційного збудження, завадостійкість, здатність керувати своїми діями та почуттями. Є.Г. Козлов же вважав ознаками

психологічної готовності до змагань встановлення на участь у змаганнях, здатність до мобілізації сил, емоційну стійкість[12]

На відміну від вищезгаданих авторів, віднесених М.І. Дьяченко та Л.А. Кандилович до особистісного рівня, наводиться і низка вчених, що досліджують психологічну готовність на функціональному рівні. Н.Д. Левітов розділяв поняття, що вивчається, на тривалу готовність (наприклад, у музиканта «здатного і освіченого у своїй галузі») і тимчасовий стан готовності, яке він називав «передстартовим станом», а ознакою готовності вважав передстартову активізацію психічних функцій. Вчений відзначав три види передстартового стану готовності: звичайну, підвищену та знижену [12].

Звичайна готовність часто буває в людини перед роботою, до якої вона звикла і до якої зараз не висувається підвищених вимог. А стан підвищеної готовності викликається новизною чи творчим характером діяльності. Особливим стимулюванням та хорошим фізичним самопочуттям. Знижена готовність може викликатися сильною і неконтрольованою емотивністю особистості і виявлятися відволіканні уваги, незібраності, помилкових дій.

Є.П. Ільїн називає психологічну готовність до діяльності оптимальним робочим станом та ознакою такого стану вважає максимальне функціонування системи, а саме тривале збереження працездатності, найбільш швидку впрацьовуваність та відновлення сил, адекватність реакцій на зовнішні впливи, злагодженість у роботі всіх систем (ритмічність, синхронність). Він також зазначав, що стан готовності відображає виникнення цільової домінанти, що спрямовує свідомість людини на досягнення високого результату, та готовність боротися з будь-якими труднощами під час майбутньої діяльності [17].

В.Н. Пушкін та Л.С. Нерсесян у розумінні готовності до екстремальної діяльності визначали її як пильність та ознаками готовності вважали наявність у суб'єкта образу структури дії, певне функціонування та психічний стан, що забезпечує швидкість трудової дії, постійний напрямок свідомості на виконання необхідної дії [12].



Для розуміння сутності психологічної готовності до діяльності важливого значення мають дослідження, присвячені феномену установки. Д.М. Узнадзе експериментально показав вплив установки на результат діяльності. У його концепції установка є готовністю особистості до активності у певному напрямі та виникає на основі взаємодії актуальної потреби та зовнішнього середовища, що впливає на людину в даний момент.

Аналізуючи та зіставляючи фактичні дані, автори (М.І. Дьяченко та Л.А. Кандибович) відзначають, що установка та психологічна готовність є станами, що відрізняються один від одного за своєю конкретно-психологічною природою. В одному випадку має місце актуалізація сформованих у попередніх дослідженнях психічних явищ, в іншому випадку психологічна новоутворення виникає під впливом завдання, вимог обстановки. А також вчені відзначають, що тільки в деяких випадках стан готовності та установки збігається, звичайно ж готовність — складніша структурна утворення. Дослідження М.І. Дьяченко та Л.І. Кандибович показали, що динамічну структуру стану психологічної готовності до складних видів діяльності становлять такі взаємопов'язані елементи:

- ✓ усвідомлення своїх потреб, вимог суспільства, поставленого завдання;
- ✓ усвідомлення цілей, вирішення яких призведе до задоволення потреб або виконання поставленого завдання;
- ✓ осмислення та оцінка умов, у яких протікатимуть майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з вирішенням завдань та виконанням подібних вимог;
- ✓ визначення на основі досвіду та оцінки майбутніх умов діяльності найбільш ймовірних та допоміжних способів вирішення завдань або виконання вимог;
- ✓ прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних та вольових процесів, оцінка співвідношення своїх можливостей, рівня домагань та необхідності досягнення певного результату;

- ✓ мобілізація сил відповідно до умов та завдань, самонавіювання у досягненні цілей [12].

Цікавий взаємозв'язок зауважує В.Ф. Жукова, аналізуючи дослідження В.М. Мясичева щодо проблеми відношення як одного з регулюючих механізмів поведінки людини її діяльності. В.Н.Мясичев, досліджуючи екзопсихіку як ставлення індивіда до довкілля, дійшов висновку, що психологічне ставлення людини є цілісною системою індивідуальних, усвідомлених зв'язків особистості з різноманітними сторонами об'єктивної реальності. Ця система визначає його особистісний досвід, дії та переживання [28].

Важливо, зазначає В.Ф. Жукова, що ставлення може бути розглянуто як один із показників готовності, оскільки воно виступає, як активна, інтегрована, виборча готовність, заснована на досвіді особистості взаємодіяти з різними сторонами дійсності. В.Ф. Жукова пропонує наступну класифікацію рівнів готовності [15]:

- ✓ Високий (самостійність у постановці та вирішенні нових завдань, адекватність оцінки та самооцінки професійно важливих якостей, здатність до ефективного вирішення завдань в умовах дефіциту часу);
- ✓ Середній (середній рівень наведених вище якостей);
- ✓ Низький (невміння самостійно ставити та вирішувати скрутні завдання, неадекватна оцінка та самооцінка професійно важливих особливостей діяльності).

І далі автор робить висновок, що психологічна готовність — це складне особистісне новоутворення, яке включає взаємодію мотиваційного, емоційно-вольового, орієнтовно-мобілізаційного, пізнавально-оцінювального, операційно-діяльного, когнітивного компонентів. А критеріями визначення психологічної готовності до певних видів діяльності буде, на думку вченого, рівень розвитку зазначених вище компонентів.

Р. Д. Санжаєва зазначає, що методологічно психологічна готовність до діяльності як категорія, що пояснює внутрішню психологічну реальність, є сполучною ланкою між «психічним станом» та «психічним процесом». На думку вченого, психологічна готовність — це комплексна, інтегральна характеристика психологічного змісту суб'єкта, тому точно визначити її межі дуже непросто і тому Р.Д. Санжаєва пропонує розглядати проблему психологічної готовності до діяльності через поняття психологічного механізму, виділяючи у своєму дослідженні механізми локус контролю, ідентифікації та динамічної рівноваги. Далі автор, окреслюючи структуру психологічної готовності, включає в неї мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оцінний компоненти. У цьому виділяючи мотиваційний компонент, як «стрижневе, що спрямовує освіту» в цілісної структурі психологічної готовності.

Проте, Р.Д. Санжаєва висловлює припущення, як і «хороший» мотив то, можливо не реалізований за цілою низкою психологічних, соціальних та інших причин. Це «одночасно відноситься і до психологічної готовності в цілому, яка може бути заблокована, наприклад, неадекватним фізичним станом (неготовністю) людини. Іншими словами, готовність справді може бути, але у конкретний час не виявлятися, тобто. бути заблокованою, роблячи підготовлену людину на даний момент не готовою до здійснення діяльності.

Тому, зауважує автор, необхідно підрозділяти тривалу підготовленість, як довготривалу характеристику та оперативну готовність, як стан психологічної мобілізації до діяльності, але це великою мірою залежить від психологічних механізмів конкретної діяльності [38].

Безсумнівно, дослідження та висновки вчених щодо проблеми психологічної готовності до діяльності формують уявлення про загальні риси та ознаки феномену психологічної готовності. Узагальнюючи різні напрацювання, можна сформулювати такі висновки:

- ✓ більшість вчених визначають поняття психологічної готовності як стан, у якому відбуваються психічні процеси. І лише мало хто говорить про цей феномен як про якість особистості;
- ✓ стан психологічної готовності має динамічну структуру;
- ✓ психологічна готовність багатокomпонентна (мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний та інші компоненти);
- ✓ критерієм визначення готовності багато хто висуває рівень розвиненості його компонентів та здатність самостійно визначати тактику та стратегію здійснення діяльності;
- ✓ розрізняють тривалу підготовленість та мобілізаційну готовність.

Науковий інтерес дослідників зосереджений здебільшого на психологічній готовності фахівців до здійснення професійної діяльності. Проте, як зазначає Р.Д. Санжаєва, кожна діяльність унікальна, тому структура психологічної готовності до кожної конкретної діяльності повинна вивчатися спеціально і може бути специфічною не лише за змістом, а й за структурою компонентів, що до неї входять.

Аналізуючи різні погляди на визначення готовності до професійної діяльності, можна виділити загальне у визначенні поняття «готовність до професійної діяльності» – це система інтегративних властивостей, якостей та досвіду особистості, індивідуальна форма інтерпретації змісту освіти, що має ознаки загальної теоретичної та методичної готовності до професійної діяльності. А також готовність має певну специфіку – це професійні вміння та навички, та індивідуальний стиль їх реалізації, практико-орієнтований досвід діяльності, рефлексія професійної діяльності.

Таким чином, готовність до професійної діяльності включає комплекс психічного, активно-дієвого стану особистості, систему інтегрованих властивостей, визначає стан відносної завершеності процесу підготовки до самостійного виконання професійної діяльності.

## **1.2. Проблема професійного самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології**

Проблемою професійного самовизначення, переважно займалися філософи (в руслі загальної проблематики свободи особистості та життєвого самовизначення) та психологи (в рамках вікової психології, щодо мотивації вибору). Велика увага дослідників до цієї проблеми пояснюється тим, що професійне самовизначення – це ключова проблема психології професійного становлення особистості, у якій професійне самовизначення розглядається, з одного боку, як "ядро", найбільш значущий компонент професійного розвитку людини, з іншого – як критерій однієї з етапів цього процесу [1]. Тут вивчення професійного самовизначення постає як суттєва складова частина загального циклу теоретико – експериментальних досліджень з побудови наукової торії професійного становлення особистості.

Л.П. Буєва зводить всі особистісні передумови до двох груп. До першою належить особливості особистості, які забезпечують успішне вирішення проблем вибору професії, але прямо не беруть участь в активізації цього процесу - це сформованість вольових та інших рис характеру (насамперед працьовитості), наявність деякого трудового та життєвого досвіду, рівень загальної зрілості людини. З достатньою повнотою ці особливості висвітлено у дослідженнях, присвячених розвитку особистості в ранній юності (Л.І. Божович, І.С. Кон та інші.).

До другої групи Л.П. Буєва включає компоненти спрямованості особистості, які зумовлюють динаміку професійного самовизначення та вибірковість реагування. Сюди відносяться сама потреба у професійному самовизначенні, а також виникнення у людини навчальних та професійних інтересів та схильностей, ідеалів та уявлень про життєві цінності, переконання та установки [1].

У вітчизняній психології велике місце у самовизначенні молоді людини відводиться активності особистості. Як зазначає А.Є. Голомшток, однією з

найважливіших визнається «робота з виховання в учнів прагнення до самопізнання, активізації їхньої внутрішньої позиції у виборі професії»[7].

У зв'язку з цим у процесі професійного самовизначення виділяється завдання формувати професійну спрямованість «як обумовлену ставленням людини до професійної діяльності певної особи на розвиток якостей, необхідних для успішної праці в обраній професії».

По суті, вибір професії свідчить про соціальну та етичну зрілість особистості. У виборі професії виступають у своєму оптимальному поєднанні особистісні інтереси випускника та, суспільні інтереси, оскільки кожна професія відіграє певну роль у розвитку народного господарства, науки, культури. Правильний вибір свідчить про розвиток позитивних рис особистості учня, про відому сформовану схильність і здібності, про розуміння ним своїх індивідуальних особливостей, знання світу професій. Вибір зрештою демонструє, наскільки успішно взаємодіяли три головні учасники виховного процесу, наскільки впоралися зі своїм завданням сім'я, школа, громадське середовище.

Обираючи професію, школяр орієнтується на три ряди факторів. По-перше, на особисті інтереси, нахили. Не слід думати, що це обов'язково вузько індивідуалістичні інтереси. Виконання громадського боргу може серед них домінувати. Сюди входять: задоволення матеріальних та духовних потреб, загальна оцінка професії, її престиж, зміст діяльності, умови, у яких вона протікає, можливості кваліфікованого зростання та просування, професійне середовище зі специфічними формами спілкування та ін.

Друга низка факторів пов'язана з розумінням того, «де я потрібен», розумінням місця обраної професії у структурі суспільства, необхідності у кадрах, які відчуються певними регіонами країни, знаннями про світ професій. Якщо перший ряд факторів формується під впливом певних виховних впливів, то другий відображає, головним чином, рівень ознайомлення з потребами суспільства в робітниках та самими професіями.

Третій ряд факторів пов'язаний із знаннями про свої здібності, можливостями, індивідуально-психологічними особливостями, що багато в чому визначається культурою психологічних знань.

Таким чином, цілий напрямок досліджень з професійної орієнтації присвячено головним чином аналізу факторів, причин вибору професії та способів активізації цього процесу. Більш перспективним є напрямок досліджень, у яких цей процес включений в найширший контекст формування особистості професіонала, тобто в проблематику становлення особистості загалом.

Л.І. Божович наголошувала, що потреба у самовизначенні є центральним компонентом соціальної ситуації розвитку старшокласників, а сам процес самовизначення можна назвати «мотиваційним центром, який визначає їх діяльність, поведінку та їхнє ставлення до навколишнього»[1].

Вибір професії розглядається з позицій побудови, проектування життєвої перспективи учнями старшого підліткового та юнацького віку, для яких «спрямованість у майбутнє» стає одним з основних особистісних показників (Л.І. Божович, 1968; М.Р. Гінзбург, 1988,1994; Н.М. Толстих, 1984, 1989 та ін.).

Для того, щоб вибір професії був не тільки мотивованим, але й забезпечував би успішне формування профпридатності, необхідно здійснювати ефективне психолого-педагогічне керівництво цим процесом. На вибір професії впливають багато факторів: це і соціальні умови життя в цілому, умови сімейного виховання та особливості навчання у школі, взаємини з однолітками та дорослими, актуальні потреби суспільства у кадрах, суспільна значущість професії, її зміст та привабливість в очах молоді, засоби масової інформації та багато іншого.

Ряд дослідників дотримуються поширеної точки зору на вибір професії як на вибір діяльності (Л.М. Міткіна, Е.В. Новикова, К.К. Платонов, М.В. Ретівих, В.Д. Шадріков, В.А. Якунін). Предметами дослідження виступають, з одного боку, характеристики людини як суб'єкта діяльності, а з іншого – характер, зміст, види діяльності та її об'єкт. Професійне самовизначення тут

сприймається як процес розвитку суб'єкта праці. Отже, про правильність вибору професії можна говорити тоді, коли психофізіологічні дані особистості будуть відповідати вимогам професії, трудової діяльності [7].

Погляд цей недооцінює активного початку особи обираючого. Якщо зупинитися на сутності самовизначення, то воно полягає в його двоплановості: самовизначення здійснюється через «діловий вибір професії та через загальні, позбавлені конкретності пошуки сенсу свого існування» [1].

До кінця юнацького віку, на думку Л.І. Божовичу, ця двоплановість зникає. М.Р. Гінзбург дав пояснення подвійному характеру самовизначення, на який вказувала Л.І. Божович.

«Романтичний характер», відсутність будь-якої тимчасової прихильності уявлень про майбутнє старших підлітків та частково молодших юнаків пояснюється особистісним самовизначенням, що відбувається лише на рівні цінностей [1].

Н.С. Пряжников розглядає сутність професійного самовизначення як пошук та знаходження особистісного сенсу в обраній, освоєваної та вже виконуваної трудової діяльності, а також – знаходження сенсу у процесі самовизначення [29].

При цьому одразу виявляється парадокс самовизначення: знайдений сенс відразу знецінює життя. Важливим є процес пошуку сенсу, де окремі сенси – це лише проміжні етапи процесу. При більш творчому підході до свого життя сам сенс створюється людиною наново. Саме в цьому випадку людина перетворюється на справжнього суб'єкта самовизначення.

Однією з найбільш складних проблем є пошук сенсу для людини, яка самовизначається. Щодо професійного самовизначення, то можна виділити узагальнений сенс: пошук такої професії та роботи, яка давала б можливість отримувати заробіток по справедливості, тобто відповідно до витрачених зусиль. Ще один випадок сенсу – прагнення елітарності [29]. Відомо, що багато людей часто мріють потрапити «з бруду до князів». Це особливо важливо в епохи соціально-економічних перетворень та потрясінь, коли на перший план



виходять не так творчі, висококваліфіковані фахівці, які ефективно працюють у стабільних умовах, а так звані «авантюристи», які мають не стільки талантом добре працювати, скільки талантом добре влаштуватись. Ідея авантюризму зараз дуже популярна серед молоді. Г.П. Щедровицький бачить сенс самовизначення у здібності людини будувати себе, свою індивідуальну історію, в умінні переосмислювати власну сутність[45].

Самовизначення - як термін використовується в різних значеннях. У літературі найпоширенішим це поняття – особистісне самовизначення, життєве самовизначення, професійне самовизначення одночасно говорять про самореалізацію, і про самоактуалізацію. Це означає, що самовизначення пов'язується не тільки з актом вибору, а й із удосконаленням себе у обраній діяльності.

Виховна концепція професійного самовизначення була предметом дослідження А.Є. Голомштока та керованого ним колективу. Ця концепція розглядала формування професійного самовизначення особи відповідно до заздальгідь запланованих впливів, особистість розглядалася як об'єкт цих дій [9]. У цьому контексті концепції представники психологічної та педагогічної науки досліджували різні аспекти підготовки школярів до професійного самовизначення.

Н.С. Пряжников говорить про те, що «сутністю професійного самовизначення є самостійне та усвідомлене знаходження смислів, що обирається або вже виконується у життєдіяльності в конкретній соціально-економічній ситуації, а також знаходження сенсу в самому процесі самовизначення»[29].

Є.А. Клімов виділяє два рівні професійного самовизначення: гностичний (перебудова свідомості та самосвідомості); практичний (реальні зміни соціального статусу людини) [14].

Самовизначення передбачає як « самореалізацію » ,так й розширення своїх початкових можливостей – «самотрансценденцію» (за В. Франклом): «повноцінність людського життя визначається через його трансцендентність,

тобто здатність «виходити за межі самого себе», а головне вміння людини знаходити нові сенси у конкретній справі та у всьому своєму житті". Таким чином, саме сенс визначає сутність самовизначення, самоздійснення. Н.А. Бердяєв у роботі «Самопізнання» зазначає, що ще «на порозі отроцтва і юності був приголомшений одного разу думкою: «Нехай я не знаю сенсу життя, але шукання сенсу вже дає сенс життя, і я присвячу життя цьому шукання сенсу»[8].

Процес професійного самовизначення становить головний зміст розвитку особистості в юнацтві, а формування професійної спрямованості утворює основний зміст самовизначення. Формування професійної спрямованості полягає в умовах виникнення вибірково - позитивного ставлення людини до професії чи окремій її стороні.

Розвиток професійної спрямованості передбачає збагачення її мотивів. Професійна спрямованість однієї групи людей може включати одні й самі мотиви і бути різним чином організовані, перебувати в різних відносинах підпорядкування, і особливо важливо, різними може бути мотиви.

Зазвичай мотиви, що лежать в основі професійного самовизначення, неоднорідні за походженням. Перша група мотивів висловлює потребу в тому, що складає основний зміст професії. Друга група мотивів пов'язана із відображенням деяких особливостей професії у суспільній свідомості (мотиви престижу, суспільної значущості професії). Третя група мотивів, що виражає раніше сформовані потреби особи, актуалізовані при взаємодії з професією (мотиви саморозкриття та самоствердження, матеріальні потреби, особливості характеру, звичок тощо.). Четверта група мотивів, що виражає особливості самосвідомості особистості в умовах взаємодії з професією (переконаність у власній придатності, у володінні достатнім творчим потенціалом, тобто намічений шлях і є "моє покликання"). П'ята група мотивів, що виражає зацікавленість людини в зовнішніх, об'єктивно несуттєвих атрибутах професії (мотиви породжують прагнення окремих «романтичних» професій).

Головна мета професійного самовизначення – поступове формування внутрішньої готовності самостійно та усвідомлено планувати, коригувати та реалізовувати перспективи свого професійного розвитку.

Професійне самовизначення особистості - складний та тривалий процес, що охоплює значний період життя. Його ефективність, як правило, визначається ступенем узгодженості психологічних можливостей людини зі змістом та вимогами професійної діяльності, а також сформованістю у особи здібності адаптуватися до соціально-економічних умов, що змінюються, у зв'язку з улаштуванням своєї професійної кар'єри.

Поняття «самовизначення» цілком співвідноситься з такими модними нині поняттями, як самоактуалізація, самореалізація, самоздійснення, самотрансценденція, самосвідомість. При цьому багато мислителів пов'язують самореалізацію, самоактуалізацію саме з трудовою діяльністю, з роботою. Наприклад, А. Маслоу вважає, що самоактуалізація виявляє себе «через захопленість значною роботою» [11]. К. Ясперс пов'язує самореалізацію зі «справою», яку робить людина. Є.А. Клімов виділяє два рівні професійного самовизначення: діагностичний (перебудова свідомості та самосвідомості); практичний рівень (реальні зміни соціального статусу людини) [15].

У вирішенні проблеми розвитку активності особистості у професійному самовизначення, далі просунувся литовський дослідник Л.А. Йовайша. Він займається в основному двома проблемами: розробкою оптимальної структури профорієнтації, що органічно включається в навчально-виховний процес, та дослідженням теоретичних та організаційно-методичних питань профконсультування. Фактично, його роботи торкаються проблем, що знаходяться на стику педагогіки та педагогічної психології, але розробка пропозицій щодо їх вирішення відбувається в основному у педагогічному плані. Він наголошує на необхідній активності наймолодшої людини - підкреслює важливість формування його самопізнання: «самопізнання та знання обраної професії – основа правильного вибору професії». Не приховуючи процес самопізнання з його психологічного боку, автор докладно

зупиняється на формах організації таких профорієнтаційних заходів, які його формують, наголошує на важливості того, яку позицію займає сам юнак у процесі прийняття рішення про своє професійне майбутнє, будучи суб'єктом вибору професії. Зі сторони суспільства планується тільки дієва допомога йому в тому, щоб стимулювати розвиток у його особи суб'єктивного початку [5].

Відповідно до такого розуміння ролі молоді людини у процесі правильного вибору професії автор користується поняттям «професійний досвід», хоча не позначає його зміст та підкреслює важливе значення професійного досвіду у виборі професії Крім того, у роботах неодноразово висловлюється думка про необхідність самопізнання та самовиховання юнаків та дівчат для здійснення ними правильного професійного самовизначення

У методичній частині робіт Л.А. Йовайша ця ідея знаходить втілення у тому, що одним із найважливіших компонентів у системі профорієнтації він називає компонент «професійної активізації» та розробляє педагогічний аспект цього питання. Професійна активізація – це «процес включення підлітків та юнаків у професійно важливу діяльність та формування в ході її професійної спрямованості», а також збагачення професійного досвіду.

При організації різних форм професійної активізації автор висуває низку вимог. По-перше, необхідно обов'язково враховувати інтереси та схильності юнаків та дівчат. По-друге, для того, щоб їх участь у практичній роботі справді впливала на вибір професії, необхідно, щоб вони усвідомлено ставилися до своєї праці, узагальнюючи та оцінюючи результати своєї діяльності. По-третє, педагог має підтримувати у молодих людей активне ставлення до практичної діяльності [6].

Аналіз теоретичних основ дослідження психологічного змісту професійного самовизначення особистості та її важливу відмінність від вибору професії здійснюється і в роботах Л.І. Божович. У її дослідженнях поставлено проблему життєвого самовизначення підлітків та юнаків, яка слідом за Л.Г. Виготським трактується як найскладніший процес пошуку особистістю свого життєвого шляху, «певного місця у суспільному виробничому процесі,

остаточне включення себе в життя соціального цілого на основі визначення свого визнання та вибору своєї основної життєвої справи».

Теоретичною основою дослідження активності особистості в життєвому та професійному самовизначенні, може бути положення про наявність внутрішньої позиції молодої людини. Вона доводить, що людина не просто пристосовується до навколишнього середовища, до його впливів, реагує на них, а також до свого становища, місця, ролі, себе [11].

Філософські та загально психологічні ідеї розвитку особистості, її суб'єктивності та активності в цьому процесі отримали своє втілення у концепції професійного становлення особистості та її методологічному та теоретичному обґрунтуванні.

Професійне становлення особистості розглядається як тривалий процес розвитку, що має наступні стадії:

- ✓ виникнення та формування трудової спрямованості та професійних намірів (психологічний критерій – обґрунтований вибір професії);
- ✓ професійне навчання та виховання (психологічний критерій – професійне самовизначення);
- ✓ професійна адаптація (психологічний критерій - оволодіння професією)
- ✓ повна або часткова реалізація особистості у самостійній праці (психологічний критерій -міра майстерності та творчості у діяльності).

В.В. Чебишева розробляє також поняття про професійне самовизначення молодої людини, в якій основною ідеєю виступає ідея її активності у професійному самовизначенні, спрямованої нею не стільки на пізнання світу професій та професійних вимог, скільки на розвиток самого себе: професійне самовизначення – це не тільки ознайомлення зі світом професій та з особливостями та вимогами до професії, що обирається, але також - самоаналіз, самооцінка і самоперевірка своєї відповідності цим вимогам» [7].

Ця ж ідея покладена в основу розробки структури професійного самовизначення, до якої входить шість компонентів: "розуміння значення та

необхідності професійного самовизначення; прагнення до ознайомлення зі світом професій і сферою праці, що віддається перевагу; оволодіння знаннями в області, що обирається; самоаналіз та самооцінка; практична перевірка відповідності особистих особливостей професійним вимогам наміченої професії; робота над формуванням у себе необхідних якостей".

Високий рівень методологічного та теоретичного обґрунтування своїх поглядів досліджує П.А. Шавірі [44]. Автор поставив проблему активності особистості у професійному самовизначенні, ґрунтуючись на класичному положенні С.Л. Рубінштейна про сукупність внутрішніх умов, через які переломлюються всі зовнішні впливи [44].

Професійне самовизначення розуміється П.А. Шавіром «як суттєва сторона загального процесу розвитку особистості». При цьому сам процес особистісного розвитку представлено в роботах П.А. Шавіра як процес безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом, пошук себе в цій взаємодії [44].

Професійне самовизначення, за П.А. Шавіром, це «система», основними елементами якої виступають професійна спрямованість та професійна самосвідомість [44]. Професійне самосвідомість, тобто усвідомлення людиною самого себе як суб'єкта професійної діяльності, проявляється у наявності готовності до самовиховання, а також у процесах саморегуляції: «самосвідомість як орієнтування у собі необхідної для активного регулювання своєї діяльності». І через самосвідомість особи П.А. Шавірі наново ставить проблему її суб'єктивної ролі, «відбиваючи минуле, професійну самосвідомість, орієнтування на майбутнє та є суттєвим фактором професійного самовизначення, що дозволяє молодій людині не залишатися в ролі пасивного об'єкта профорієнтованих впливів, але свідомо здійснювати вибір суспільної діяльності» [44].

Є.А. Клімов розробляє уявлення про професійне самовизначення школяра як про розвиток його як суб'єкта діяльності [44]. Професійне самовизначення розуміється «як окремий випадок включення людини до групи

(в даному випадку - до професійної спільноти) з наслідками, що звідси випливають (прийняття, засвоєння цілей, цінностей, норм, способу життя, способів поведінки та дій). Таке включення можна розглядати як процес поступового залучення до професійної групи, що має свої етапи, закономірну послідовність, і як рівень та ступінь цього залучення..

Процес професійного самовизначення представлений на стадії адаптації як сукупність основних ліній взаємопов'язаних змін, серед яких виділяється група якостей суб'єкта (інформованість, схильності, здібності, операційні можливості, рівень домагань, професійні особисті плани) та група його взаємин (з батьками, учителями, консультантом). По кожній лінії розвитку ретельно розроблено критерії виразності тих властивостей, що розглядаються. Як бачимо, основна увага вченого звернена на дослідження проблеми суб'єкта діяльності, але при цьому вивчається також така важлива характеристика суб'єкта діяльності як активність.

Проблема активізації особистості у професійному самовизначенні поставлена та послідовно вирішується в рамках активного професійного інформування. Комплекс робіт у галузі професійного інформування підлітків та юнаків передбачає рішення наступних задач: повідомлення їм відомостей про наймасовіші професії; інформування про умови оволодіння тими чи іншими професіями; формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності; формування стійких професійних інтересів та правильно мотивованих намірів, в основі яких лежить усвідомлення соціально-економічних потреб суспільства та психофізіологічних особливостей (можливостей) особистості.

Таким чином, професійне самовизначення є формування в особистості ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності та формування такої професійної спрямованості, якої відбивається установка в розвитку професійно значущих якостей.

### 1.3. Кар'єрні орієнтації в структурі професійної Я-концепції

Побудова перспективи у сфері кар'єри тісно пов'язана із поняттям «планування». Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку та знаходження шляхів, що ведуть до їх досягнення. Знання про найбільш загальні аспекти кар'єри, закономірності кар'єрного процесу, безсумнівно, є важливими для побудови загальної моделі кар'єрного розвитку. До планування та побудови кар'єри слід віднести ті дії, які виконує людина для реалізації професійного просування.

Більшість дослідників кар'єри сходяться на думці, що індивідуальна кар'єра і вибір кар'єрних орієнтацій визначаються впливом низки чинників, яких ставляться як індивідуальні, особистісні особливості людини, і чинники довкілля. Д. Сьюпер виділяє як фактори, що визначають кар'єрне зростання індивіда, такі групи:

1. Психологічні чинники (інтелект і спеціальні здібності людини, її інтереси, цінності та потреби, що впливають на вибір кар'єрного шляху, досягнення успіху в кар'єрі).

2. Соціальні чинники (високий соціо-економічний статус, рівень освіти, сімейна ситуація, стать, релігія).

3. Економічні та суспільні фактори (економічний підйом або депресивний суспільний стан, технологічні зміни у сфері економіки та виробництва, війни, природні катаклізми та ін). Ці фактори знаходяться поза контролем людини, але, впливаючи на ситуацію на ринку праці, певним чином впливають на можливості розвитку кар'єри.

Тим не менш, Сьюпер вважав, що наявність інтелектуальних здібностей, високої якості освіти та сталої мотивації людини дозволяє зробити гарний прогноз щодо її кар'єрних досягнень [1].

Інші вчені (Почебут Л.Г., 2000; Сафонова М.В., 1999; та ін), досліджуючи фактори, що впливають на вибір кар'єри та її планування, звертають увагу на такі групи факторів: по-перше, чинники, пов'язані з взаємодією особистості,



оточуючих покупців, безліч організації, чи, як ще називають, зовнішні чинники; по-друге, фактори, пов'язані безпосередньо з людиною, чи внутрішні чинники. Індивідуальні характеристики людини (самовідношення, установки, рівень вимог і т. д.) мають значний вплив на вибір кар'єри та хід професійної адаптації. Вони можуть як сприяти формуванню професійної майстерності, творчому підходу до трудової діяльності, так і перешкоджати професійному становленню.

Плануючи кар'єру, слід оцінити можливість майбутнього працевлаштування. Нереальні, відірвані від життя кар'єрні задуми, ірраціональні, порожні, але честолюбні мрії ніколи не втіляться в життя. Ринок праці диктує свої умови, пропозиція у ньому має співвідноситися з попитом. Причому попит із розвитком технологій дуже швидко змінюється. Затребувані сьогодні професії вже завтра можуть виявитися нікому не потрібними.

Д. Холл (Hall D., 1986) вважає, що вивчення індивідуальних кар'єрних процесів має включати аналіз вікового розвитку, особливостей соціалізації, у тому числі організаційної, мотивації та способу прийняття кар'єрних рішень. Це, на думку Холла, мікрорівневі фактори.

Наступний рівень дослідження - особистісно-середовищна взаємодія. На цьому рівні об'єктом дослідження повинні стати взаємозв'язки виробничої та сімейної сфери в житті людини, що розвивають вплив професійного середовища. Третій рівень дослідження індивідуальної кар'єри включає вивчення впливу суспільних процесів: соціально-культурних змін, що відбуваються у суспільстві, стану ринку праці.

У своїх дослідженнях Є.А. Могильовкин виділив дві великі групи факторів, багато в чому схожі із зазначеними вище факторами індивідуальної кар'єри - психологічні та непсихологічні. До непсихологічних факторів він відносить: освітні (рівень та профіль освіти); соціально-демографічні (вік та стать), медичні (стан здоров'я); маркетингові (потреба у фахівцях різних рівнях управління); правові (законодавче регулювання кар'єрного процесу) фактори; фактор позаслужбового оточення (допомога родичів, друзів, колег).

У групі психологічних факторів виділяються три підгрупи. Це організаційно-психологічні чинники (організаційна культура, клімат, стиль управління), соціально-психологічні (роль та статус людини в робочій групі, особливості взаємодії у професійному середовищі) та особистісні (інтелект, вольові якості, комунікативні та емоційні особливості, характеристики сфери самосвідомості, потребова-мотиваційної сфери) (Могильовкін Є. А., 1998).

Е. Шейн виділяє три взаємозалежних чинника, які впливають вибір кар'єри людиною на різних етапах їх життя (Skein E., 1990).

1. Біосоціальний: зміна фізичних здібностей та емоційних станів, які зазнають люди з роками.

2. Сімейні відносини: відмінність потреб, очікувань та відповідальності, яких вимагають від людини сімейні обставини протягом життя.

3. Різні громадські очікування від роботи у рамках моделі майбутньої кар'єри, на які люди реагують по-різному залежно від віку.

Розглянемо докладніше соціально-психологічні характеристики, які, на думку дослідників, сприяють досягненню успіху у сфері кар'єри. Цілком закономірно, що кожен дослідник вивчає різні набори характеристик та їх вплив на кар'єрний вибір та успішність кар'єрного процесу, але узагальнюючи результати різних досліджень, можна виділити основні характеристики, важливість яких визнає більшість учених. Це соціальне походження, індивідуальні здібності, психологічні особливості, рівень освіти та кваліфікації (Сафонова М. В., 1999).

Вплив факторів соціального походження, величини батьківської сім'ї та порядок народження полягає у забезпеченні такої практики соціалізації, яка отримала назву «навчання досягненню». Важливим моментом розуміння вибору тій чи іншій кар'єрної орієнтації є розбіжності у поведінці дівчат і юнаків, які з характером соціалізації, є відмінностями у характері виховання хлопчиків і дівчаток. З дитинства жінку вчать прислухатися до бажань інших частіше, ніж до себе, своїх бажань та прагнень, що створює для жінки додаткові

проблеми та викликає почуття провини за прагнення до самореалізації (Накеп G., 1991, р. 3-38).

Заважає успішній професійній кар'єрі жінок наявний у багатьох їх страх перед успіхом (Horner M., 1992). За уявленнями М. Хорнер, успіх викликає в жінок тривогу, оскільки асоціюється з небажаними наслідками: втратою жіночності, втратою значних відносин із соціальним оточенням. Крім того, культурні традиції не схвалюють дружин, які досягли більшого успіху в порівнянні з їхніми чоловіками. Цей феномен отримав назву «конфлікт страху успіху». Проте соціально-психологічні дослідження останніх років показали, що жінки не менше за чоловіків зацікавлені у просуванні по службі та підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж та заробітну плату.

Більшість факторів, що стримують кар'єрне зростання жінок, стосуються організаційної професійної поведінки: жінки більш пасивні в реалізації своїх домагань, менш орієнтовані на змагання та конкуренцію, рідше набувають серйозної, престижної освіти і досягають висот професійної компетентності. Однак саме високий рівень освіти, висока професійна кваліфікація, що забезпечують широкий діапазон професійних знань й умінь, навичок, розглядаються усіма дослідниками кар'єри як важливий чинник, визначальний успішність кар'єрного процесу як чоловіків, так жінок. При цьому більшість авторів наголошують на важливості не тільки вузькопрофесійних знань, а й загальної ерудиції, постійного підвищення кваліфікації та освоєння нових, сучасних технологій, здатності та бажання постійно вчитися. Безсумнівно, цього потрібні хороші інтелектуальні здібності, важливість наявності яких також визнається усіма дослідниками, які працюють у сфері кар'єри.

Як важлива складова кар'єрного успіху розглядається також така характеристика особистості, як самоповага. Воно розглядається як такий аспект ставлення до себе, який змістовно та емоційно поєднує віру у свої сили, здібності, енергію, самостійність, можливість контролювати своє життя, розуміти себе. Люди, що мають високу самоповагу, розглядаються як більш

компетентні та ефективні у своїй діяльності, що мають високі кар'єрні устремління та досягають успіху в їх реалізації (Gabris G., 1995; Shein E., 1990).

У зарубіжних дослідженнях велике значення надається таким особистісним характеристикам, як мотивація досягнення та кар'єрні устремління, які багато в чому визначають, наскільки наполегливо буде людина працювати для досягнення поставленої мети, бажаного успіху. Якщо людина позбавлена спрямованості на вирішення професійних завдань, або вони є домінантою у її самовизначенні, їй треба ставити інші життєві завдання. Тому не менш важливим аспектом у розвитку та становленні кар'єрного шляху є роздуми людини про сенс її життя.

Макклелланд виділяє три основні мотиви у виборі особистої кар'єри: прагнення влади, прагнення успіху, мотив причетності. Люди, які прагнуть влади, енергійні, відверті у висловленні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації і відстоюють свої позиції, прагнуть лідерства. Мотив прагнення успіху найчастіше задовольняється процесом доведення роботи успішного завершення, певного її закінчення. Мотив причетності формується під впливом бажання бути включеним до певного соціального та професійного оточення.

Логічно припустити, що люди, керовані тим чи іншим мотивом при виборі кар'єри, будуть спрямовані на досягнення певних цілей, роботу в організації, що надає можливість реалізувати устремління, що узгоджується з теорією «якорів кар'єри» Е. Шейна. N. Betz відзначає, що найбільшого успіху в кар'єрі досягають люди з мотивацією до управління, потребою влади (Betz N., 1992, p. 861). При цьому дослідження J. Clauzen показують, що мотивація влади характерна і чоловікам, і жінкам, націленим на кар'єру (Clauzen J., 1981, p. 321-351).

Важливими якостями, що сприяють досягненню успіху в кар'єрі, багато дослідників вважають здатність до ефективного самоконтролю, інтернальність (Могильовкін Є. А., 1998), вольові якості, енергійність, витриманість, наполегливість, рішучість, стресостійкість. Ці якості відбивають особливості емоційно-вольової сфери особистості.

Велике значення в успішній побудові кар'єри мають також властивості, які можуть бути віднесені до організаційно-комунікативної підструктури особистості: орієнтація на групові норми, командна взаємодія, динамічність міжособистісного спілкування, володіння навичками ділового спілкування та організаторськими навичками, уміння здійснювати різні види психологічного впливу.

Є. Г. Молл зазначає, що професійному зростанню, плануванню кар'єри сприяє образ майбутнього управлінського шляху, який безпосередньо пов'язаний з мотиваційно-потребовою сферою особистості (Молл Є. Г., 2012). Образ майбутнього в процесі прийняття кар'єрних рішень виконує регулюючу функцію і має певні характеристики: просторові (довжина посадового ряду) та тимчасові (вікові межі планування).

Додатковими властивостями образу кар'єри є різноманітність, точність, константність, адекватність, гнучкість, найближча зона, цілісність образу, включеність до діяльності (Молл Є. Г., 2012).

Останнім часом намітилася нова тенденція у дослідженнях із цієї проблеми: замість обговорення планування професійної кар'єри почали говорити про розвиток кар'єри. М. В. Сафонова у своєму дослідженні виділяє якості, які розглядаються як інваріанти професіоналізму, що визначають кар'єрний успіх:

- ✓ системність та аналітичність мислення, уміння прогнозувати розвиток ситуації, передбачати результат рішень, уміння мислити масштабно та реалістично одночасно;
- ✓ комунікативні вміння, навички ефективної міжособистісної взаємодії, проникливість, вміння надавати психологічний вплив та вплив на інших людей;
- ✓ високий рівень саморегуляції – вміння керувати своїм станом;
- ✓ ділова спрямованість — активність, організованість, наполегливість та цілеспрямованість, спрямованість на прийняття рішень, уміння вирішувати

нестандартні проблеми та завдання, прагнення постійного підвищення професійної компетентності;

- ✓ чітка «Я-концепція», реалістичне сприйняття своїх здібностей та можливостей, висока (адекватна) самоповага.

Поряд із факторами, що сприяють успішності індивідуальної кар'єри, існують фактори, що перешкоджають кар'єрному просуванню, гальмують його, що призводять до кар'єрної кризи. Так, А.С. Гусєва виділяє за характером впливу фактори стримування та опору, по відношенню до джерела формування - індивідуальні та середові, відзначаючи, що ці фактори тісно взаємопов'язані між собою (Гусєва А. С., 1997).

Чинники опору є середовими, проявляються як у відповідь на кар'єрну активність індивіда, може бути наслідком гостроти кар'єрної конкуренції, жорсткості порядку просування, дисбалансу у системі інтересів індивіда та організації.

Стримуючі фактори мають, як правило, індивідуальне походження та визначаються недоліком внутрішніх ресурсів (особистісного потенціалу) та (або) неефективним способом їх мобілізації (низький рівень потреб, слабка мотивація, недолік знань та досвіду, порушення вольової сфери, низька працездатність у зв'язку з хворобою та т. п.).

Дослідників індивідуальної кар'єри більшою мірою цікавлять особистісні фактори, що виступають як бар'єри кар'єрного просування. Так, на думку G. Nakett перешкоджають успішній кар'єрі такі особливості особистості, як низька мотивація, емоційна нестабільність, екстернальний локус контролю, невпевненість у своїх можливостях реалізувати кар'єрний потенціал (Nakett G., 1991, р. 3-38). Krumboltz розглядає як перешкоди на шляху до успіху нерішучість, тривожність, недостатню «відданість» кар'єрі, невміння зосередитися на головному, важливому для досягнення мети, відкинувши все другорядне (Krumboltz J., 1976). У роботі E. Raudsepp (Raudsepp E., 1983, р. 152-170) розглядаються найзагальніші бар'єри на шляху кар'єрного успіху. До них автор відносить:

- страх успіху. З одного боку, успіх і змагання розглядаються як цінність, з іншого боку, людина відчуває амбівалентні почуття щодо успіху, одночасно бажаючи і не бажаючи бути успішним, що, на думку автора, може бути пов'язане з негативним досвідом успіху в дитинстві, суперечливим ставленням батьків та сиблінгів до досягнень дитини;

- страх невдачі. Ще одна тенденція, яка не дозволяє людині бути повністю успішною, насолоджуватися своїми досягненнями. Люди, для яких характерний страх невдачі, не знають про свої можливості або неефективно використовують їх, відчувають нестачу у впевненості у досягненні успіху. Боячись невдачі, вони ставлять перед собою наперед низькі цілі, що дозволяє уникнути провалу і пов'язаних з ним негативних переживань;

- нереалістичність цілі. На думку дослідників кар'єри, мета, яку людина поставила перед собою, має бути реально досяжною. Існує категорія людей, які вибудовують грандіозні плани, ставлять дуже високу планку успіху, досягти якої явно неможливо. У результаті вони виконують лише частину від задуманого, що породжує відчуття неуспішності, підриває віру у себе, сприяє формуванню негативного ставлення до себе чи до оточуючих;

- уникнення ризику. Віра в успіх, у правильність своїх рішень та дій, помилки та провали – все це складова частина досягнення успіху. Ті, хто реально успішний, не бояться ризикувати і приймати сміливі рішення з огляду на, звичайно, рівень ризику. Люди, які віддають перевагу спокою, безпеці та стабільності, досягають небагато;

- перфекціонізм. Ще один бар'єр на шляху досягнення успіху та насолоди їм. Люди, схильні до перфекціонізму, ставлять дуже високі стандарти успіху, висувають надамбінні цілі та дуже наполегливі, ригідні у своїх неможливих домаганнях. Мислячі в категоріях «все або нічого», вони дуже рідко відчувають задоволення від своїх досягнень, частіше ж бувають занадто самокритичними, відчувають постійну тривожність і схильні до депресивних тенденцій, що негативно позначається на ефективності їхньої діяльності.

Перешкодами на шляху досягнення успіху є неконструктивні (ірраціональні) настанови людини щодо її досягнень. Узагальнюючи результати досліджень чинників, що перешкоджають кар'єрі, відносять: недолік особистісного потенціалу; неконструктивні установки, пов'язані із досягненням успіху; переважання у структурі особистості спрямованості на себе, а не на справу. Заважають кар'єрному зростанню лінь і безтурботність.

Людина не завжди бажає відмовлятися від своїх кар'єрних цінностей, коли вони мають позитивне суспільне значення. Пріоритет віддається цінностям творчості, основним шляхом реалізації яких є праця. При цьому сенс і цінність набуває праця людини як її внесок у життя суспільства, а не просто як її заняття.

Наявність конкуруючих компонентів у свідомості - одне з джерел неузгодженості вербальної та реальної поведінки людини. Суперечливість кар'єрних орієнтацій, їхня конкуренція в ситуації кар'єрного вибору — вихідний момент неузгодженості того, чого людина хоче досягти в майбутньому, і того, що вона для цього робитиме.

Отже, найважливішою передумовою успішної реалізації кар'єрних планів є узгоджена несуперечлива система кар'єрних орієнтацій, яка є основою формування змістовно та хронологічно узгоджених життєвих цілей та планів. Це положення можливе у разі усвідомлення своїх кар'єрних орієнтацій та співвідношення їх з індивідуальними особливостями.

Проводячи паралель між усвідомленістю кар'єрних орієнтацій та кар'єрними планами, ми вважаємо, що чіткі несуперечливі професійні цілі та відповідні їм плани є результатом усвідомленості кар'єрних орієнтацій.



## Висновки до розділу 1

Готовність до професійної діяльності – це система інтегративних властивостей, якостей та досвіду особистості, індивідуальна форма інтерпретації змісту освіти, що має ознаки загальної теоретичної та методичної готовності до професійної діяльності. А також готовність має певну специфіку – це професійні вміння та навички, та індивідуальний стиль їх реалізації, практико-орієнтований досвід діяльності, рефлексія професійної діяльності.

Таким чином, готовність до професійної діяльності включає комплекс психічного, активно-дієвого стану особистості, систему інтегрованих властивостей, визначає стан відносної завершеності процесу підготовки до самостійного виконання професійної діяльності.

Побудова перспективи у сфері кар'єри тісно пов'язана із поняттям «планування». Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку та знаходження шляхів, що ведуть до їх досягнення». Знання про найбільш загальні аспекти кар'єри, закономірності кар'єрного процесу, безсумнівно, є важливими для побудови загальної моделі кар'єрного розвитку. До планування та побудови кар'єри слід віднести ті дії, які виконує людина для реалізації професійного просування.

Професійне самовизначення є формування в особистості ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності та формування такої професійної спрямованості, якої відбивається установка в розвитку професійно значущих якостей.

Найважливішою передумовою успішної реалізації кар'єрних планів є узгоджена несуперечлива система кар'єрних орієнтацій, яка є основою формування змістовно та хронологічно узгоджених життєвих цілей та планів. Це положення можливе у разі усвідомлення своїх кар'єрних орієнтацій та співвідношення їх з індивідуальними особливостями.

## РОЗДІЛ 2 ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ У МОЛОДШОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

### 2.1 Професійна самосвідомість як чинник формування професійного Я-образу

Формування та розвиток професійної самосвідомості - один із центральних моментів становлення особистості професіонала. Професійна самосвідомість - це самосвідомість людини, яка бере участь у продуктивній праці, і використовує цю працю як головний засіб реалізації себе і своєї гідності. Професійна самосвідомість - це складне особистісне утворення, що виступає як сполучна ланка між особистістю і діяльністю, що дозволяє в процесі свого формування досягати оптимального результату як в особистісному зростанні, так і в професійній діяльності.

С.В. Васьковська, трактує професійну самосвідомість як особливий феномен людської психіки, що зумовлює саморегуляцію особистістю своїх дій у професійній сфері на основі пізнання професійних вимог, своїх професійних можливостей та емоційного ставлення до себе як суб'єкта професійної діяльності. А.К. Маркова визначає професійну самосвідомість як «комплекс уявлень людини про себе як професіонала, це цілісний образ себе як професіонала, система відносин та настанов до себе як до професіонала». [9, С.88].

О.Ю. Демченко виділяє основні особливості феномена, що розглядається: професійна самосвідомість є частиною самосвідомості особистості; областю професійної самосвідомості виступає усвідомлення спеціалістом себе як суб'єкта професійної діяльності та усвідомлення особливостей своєї професійної діяльності; найважливішим компонентом професійної самосвідомості є цілісна оцінка себе, як професіонала; професійна самосвідомість здійснює регулюючу функцію у процесі здійснення професійної діяльності. [4].

Клімов розглядає професійну самосвідомість як компонент «Я-образу». При цьому «центральне місце серед...уявлень професіонала про себе та свою цінність займає знання про об'єктивний внесок його та його товаришів по роботі у загальнонародну справу». [8, с.73]. Структуру професійної самосвідомості автор представляє так:

1. Свідомість своєї приналежності до певної професійної спільності.
2. Знання, думка про ступінь відповідності професійним еталонам, про своє місце у системі професійних «ролей», на «шкалі» громадських положень.
3. Знання людини про рівень її визнання у професійній групі.
4. Знання про свої сильні та слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач, знання своїх індивідуальних способів успішної дії, свого найбільш успішного «почерку», стилю в роботі.
5. Уявлення про себе та свою роботу в майбутньому [8].

На думку А. К. Маркової професійна самосвідомість включає:

1. Усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей.
2. Усвідомлення цих якостей у інших людей, порівняння себе з абстрактним або конкретним колегою.
3. Врахування оцінки себе як професіонала з боку колег.
4. Самооцінювання людиною своїх окремих сторін - розуміння себе, своєї професійної поведінки, а також емоційне ставлення та оцінювання себе.
5. Професійна самосвідомість спирається на професійну самооцінку — ретроспективну, актуальну, потенційну, ідеальну.
6. Позитивне оцінювання себе загалом, визначення своїх позитивних якостей, перспектив, що зумовлює формуванню позитивної «Я-концепції»[9]

А. В. Піддубна надає структуру професійної самосвідомості за аналогією зі структурою загальної самосвідомості таким чином:

1. Усвідомлення професійної моралі (активізує або гальмує виконання соціальних ролей у колективі. Виявляється в гуманістичному ставленні до людей праці, турботі про підвищення продуктивності праці, ролі суспільства та колективу).
2. Усвідомлення професійної моральності (характеризується дієвістю морального розуміння, моральних принципів у діяльності. Виявляється у виборі відповідних способів та засобів для виконання професійної діяльності відповідно до норм суспільства).
3. Усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності (означає усвідомлення своєї відповідальності та своєї ролі у постановці завдань, у формуванні цілей, у виборі засобів виконання діяльності, в отриманні кінцевого продукту, в усвідомленні своєї індивідуальності у виконанні діяльності; усвідомлення своїх професійно-важливих якостей).
4. Усвідомлення та оцінка відносин (усвідомлення та оцінка себе як фахівця, ставлення до колег за професією, ставлення до своєї професійної діяльності, відношення інших до себе).
5. Усвідомлення власного розвитку в часовому зв'язку (розвиток людини за такими ознаками, як зростання професійної майстерності, просування по службі, підвищення авторитету, зміцнення соціального статусу, постановка цілей та контроль за їх здійсненням[11]).

Більшість вітчизняних психологів (І.С. Кон, М. І. Лісіна, В.В. Столін, І.І. Чеснокова та ін) під самосвідомістю розуміють складний, інтегральний процес, в структурі якого містяться взаємодіючі та взаємопроникні процеси: самопізнання, самовідношення та саморегуляція. Є.М. Васильєва, В.Н. Козієв, Л.М. Мітіна та деякі зарубіжні психологи (Т. Макклапаред, М. Кун) припускають, що професійна самосвідомість - це установка на себе у професійно-трудої сфері. І як будь-яка установка, самосвідомість має когнітивну, афективну та поведінкову підструктуру (Я-розуміння, Я-ставлення, Я-поведінка).

Отже, ключовими компонентами структури професійної самосвідомості є компоненти, що характеризують когнітивний, афективний, поведінковий рівні та процеси професійної ідентифікації як ключові механізми інтеграції «професійного Я». Охарактеризуємо ці компоненти:

Когнітивний компонент — знання себе як суб'єкт професійної діяльності.

Емоційно-ціннісний компонент - ставлення до себе як до професіонала та оцінка професійного Я.

Регулятивний або поведінковий компонент - тенденція діяти по відношенню до себе як до професіонала та реальні дії, пов'язані з професійною позицією, знанням себе як суб'єкта професійної діяльності та ставленням до себе як до професіонала. [2,3,6]

А.А. Деркач виділяє такі компоненти професійної самосвідомості:

1. Когнітивний (самопізнання, пізнання інших та співвідношення цього знання з собою. Як критерії розглядаються моральні установки особистості).
2. Емоційний (саморозуміння, самовідношення, самоприйняття, самоповагу, загальне емоційне ставлення себе і власне оцінне ставлення).
3. Мотиваційно-цільовий (самоактуалізація, реалізація життєвого потенціалу, самовдосконалення, саморозвиток. У професійній самосвідомості розглядається як аналог особистісної зрілості - творча зрілість особистості).
4. Операційний (саморегуляція, здатність до управління собою)[5]

Л.Г.Матвеева, враховуючи функцію професійної самосвідомості як засобу саморегуляції професійної діяльності, структурну будову професійної самосвідомості представляє наступним компонентним складом: усвідомлення професійної моралі; усвідомлення професійної моральності; усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності; усвідомлення та оцінка відносин; усвідомлення власного розвитку у зв'язку. [10].

Важливим компонентом самосвідомості є усвідомлення людиною себе як суб'єкта своєї діяльності, що означає усвідомлення своєї відповідальності та своєї ролі у постановці завдань, у формуванні цілей, у виборі засобів виконання

діяльності, в отриманні кінцевого продукту. Не менш важливим є усвідомлення своєї індивідуальності у виконанні діяльності.

Зазвичай важливим у структурі самосвідомості вважається усвідомлення особливостей особистості. У професійному самосвідомості міститься розуміння саме тих властивостей та якостей, які необхідні для успішного виконання професійної діяльності, тобто професійно важливих якостей. Для різних професій ці якості будуть різними, але ступінь їх усвідомлення помітно впливає на вибір завдань, на хід виконання діяльності, на впевненість у собі. До структури професійної самосвідомості, як і самосвідомості загалом, входить усвідомлення та оцінка відносин. Включення людини на тривалий термін до складу референтної групи зумовлює розвиток цих відносин. Саме в цих умовах формується ставлення людини до себе як до фахівця, ставлення до колег за професією, ставлення до своєї професійної діяльності.

Процес входження молодого людини у обрану професію — не лише набуття відповідних трудових навичок та умінь, а й активне особистісне становлення, прийняття професії, застосування в ній. Розвиток особистості пов'язаний зі становленням та розвитком її стосунків до людей, до світу, до своєї діяльності, до самої себе та, у результаті, до власного життя. Перетворення цих відносин на стійкі, свідомо вибудовувані, знаменує становлення людини як суб'єкта своєї життєдіяльності. Становлення людини суб'єктом власного життя означає його самовизначення не лише стосовно окремих подій, а й життя в цілому [10].

Розглянуті структури професійної самосвідомості мають багато спільного. Слід зазначити, що такий компонентний поділ може бути прийнятий лише умовно, тому що всі компоненти між собою пов'язані. Ці компоненти можуть бути реалізовані на двох планах - об'єктивному та суб'єктивному. У першому випадку їх показником виступатиме професійна майстерність, у другому професійна Я-концепція.

Існуючі теорії розглядають становлення професійної самосвідомості як тривалий та безперервний процес. Д. Н. Завалішиної була розроблена

узагальнена модель розвитку суб'єкта професійної діяльності, що постулює багатоваріативність розвитку, обумовлену мірою та характером активності особистості, способом включення нею професійної праці у своє життя. Модель включає три стадії: 1) адаптація людини до виконуваної праці; 2) ідентифікація себе з професією (спеціалізація); 3) самовизначення суб'єкта щодо професійної праці та самоорганізація у ньому.

Основне завдання суб'єкта, на її думку, — освоєння та прийняття цінностей, традицій тощо своєї професії, внаслідок чого людина більш-менш глибоко та емоційно ототожнює себе зі своєю професійною спільнотою. Головне протиріччя, яке вирішується у розвитку: «цінності, чинники, традиції професійного світу — способи їх активного опосередкування суб'єктом». Лише на третій стадії людина реалізує обраний стиль свого розвитку, здійснюючи водночас і своє життєве самовизначення. Вона набуває нової якості, що дозволяє визначити спеціаліста як «суб'єкта професійної ідентичності».

На думку Н.Г. Рукавишниковой, розширення професійної самосвідомості виявляється у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються у свідомості спеціаліста, у подоланні стереотипів образу професіонала, у цілісному баченні себе в контексті всієї професійної діяльності. І.В. Вачков пропонує власне уявлення про розвиток професійної самосвідомості. Людина, стикаючись у повсякденній практичній діяльності з ситуаціями, що вимагають постійного пошуку та нових ефективних способів подолання труднощів, так чи інакше аналізує ці способи та оцінює результати своєї праці.

На основі цього аналізу, що спирається на систему мотиваційно-ціннісних орієнтації, людина формує когнітивний «образ Я» як професіонала, відчуває емоційні переживання у процесі самооцінювання, що індукуються у деяке самовідношення. Когнітивна та афективна підструктури професійної самосвідомості, у свою чергу, визначають поведінкову підструктуру. А.Д. Барсукова, враховуючи те, що професійна самосвідомість на етапі підготовки у вузі загалом відповідає структурі самосвідомості особистості і те,

що сформованість професійної самосвідомості знаходить своє відображення в рівні сформованості кожного компонента, пропонує систему критеріїв та показників її сформованості, що включає : професійний світогляд, виражений через усвідомлення змісту та структури майбутньої професійної діяльності (усвідомлення цілей, предмета, засобів праці, загальне уявлення про систему прав та обов'язків, а також умов праці) як еталонів для усвідомлення своїх якостей. Рівень сформованості професійної самосвідомості за даним критерієм також визначається ступенем його роздробленості (увага фахівців до окремих особистісних якостей, слабка структурованість) чи цілісності, ставлення до навчальної діяльності як засобу досягнення певного рівня професійного розвитку, що визначається через ціннісні орієнтації, смислові установки.

Згідно з Д.Б. Ельконіном, «навчальна діяльність — це діяльність, що має своїм змістом оволодіння узагальненими способами дій у сфері наукових понять, така діяльність повинна спонукатися адекватними мотивами. Ними можуть бути... мотиви придбання узагальнених способів дій, або, простіше, мотиви власного зростання, власного вдосконалення. Якщо вдасться сформувати такі мотиви в учнів, то цим підтримуються, наповнюючись новим змістом,...загальні мотиви діяльності» [12, З. 245].

Рівень сформованості професійної самосвідомості за цим критерієм визначається через позицію учня стосовно навчальної діяльності; актуалізація себе як професіонала, виражена за допомогою визначення місця професії у загальному життєвому контексті людини та наявності у структурі «Я-концепції» спеціаліста аспектів життя, пов'язаних з різними сторонами професійної діяльності та осмислених за допомогою різноманітних характеристик образу «Я-професіонал»; узгодженість «Я-концепції» особистості, яка визначається ступенем узгодженості образу «Я-професіонал» з різними аспектами Я (фізичним, соціальним, гендерним тощо). Еталоном, міркою професійної самосвідомості виступає професійний типаж-стереотип як персоніфікований образ самої професії або узагальнений образ типового професіонала, який розвивається під час навчання та розвитку індивіда, і від



окремих ізольованих еталонів-типажів піднімається до рівня системно організованої «імплицитної теорії особистості».

У процесі професіоналізації професійна самосвідомість розширюється, змінюються критерії оцінювання своїх професійних можливостей. Це відбувається за рахунок включення нових ознак професії, що освоюється, і змушує людину пред'являти нові вимоги до себе як до професіонала. Розширення професійної самосвідомості виявляється і у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються у свідомості спеціаліста, у подоланні стереотипів образу професіонала, у цілісному баченні себе в контексті образу своєї професійної діяльності. Найчастіше професійна самосвідомість складається стихійно, але професійна самосвідомість вимагає спеціальної роботи з її розвитку та формування, що тісно пов'язане з успішністю оволодіння людиною професією та професійною діяльністю. Усе це робить як можливої, так й необхідної спеціальну роботу з управління процесом формування професійної самосвідомості. Найбільш сензитивним періодом у цьому сенсі, на думку більшості раніше розглянутих авторів, буде період навчання у ВНЗ.

## **2.2 Готовності до професійного самовизначення як новоутворення молодшого юнацького віку**

Поняття про основні закономірності професійного самовизначення, розробка системи критеріїв та показників його успішності є основною умовою цілеспрямованого управління цим процесом, через систему професійної орієнтації та під час професійного навчання. Як показав теоретичний аналіз, у психолого-педагогічній літературі немає однозначного трактування поняття готовності до професійного самовизначення.

Необхідно зупинитися на сутності самовизначення, яка полягає у його двоплановості: самовизначення здійснюється через «діловий вибір професії та через загальне, позбавлене конкретності шукання сенсу свого існування». До кінця юнацького віку, на думку Л.І. Божович, ця двоплановість ліквідується. М.Р. Гінзбург дав пояснення двоїстого характеру самовизначення, на який вказувала Л.І. Божович. «Романтичний характер», відсутність будь-якої тимчасової схильності щодо уявлень про майбутнє старших підлітків та частково молодших юнаків пояснюється особистісним самовизначенням, що відбувається на рівні цінностей [1].

Н.С. Пряжников розглядає сутність професійного самовизначення як пошук і знаходження особистісного сенсу у обраній, освоєваної і виконуваної трудової діяльності, і навіть – знаходження сенсу у процесі самовизначення[29]. При цьому відразу виявляється парадокс самовизначення: знайдений сенс відразу знецінює життя. Тому важливим є саме процес пошуку сенсу, де окремі сенси – це лише проміжні етапи процесу. За більш творчий підхід до свого життя сам сенс створюється людиною наново. Саме в цьому випадку людина перетворюється на справжнього суб'єкта самовизначення.

Однією з найбільш складних проблем є пошук сенсу для людини, що самовизначається. Щодо професійного самовизначення можна виділити узагальнений сенс: пошук такої професії та роботи, яка давала б можливість отримувати заробіток за справедливістю, тобто відповідно до витрачених

зусиль. Ще один варіант сенсу – прагнення елітарності[29]. Так, М.В. Ретивих розуміє готовність до професійного самовизначення як інтегральну властивість особистості, що забезпечує усвідомлене та самостійне здійснення стратегії професійного вибору людини.

Готовність до професійного самовизначення з погляду С.Н. Чистякової постає із етапів особистісного розвитку, що полягає в самосвідомості і передбачає формування адекватних професійних планів і намірів особистості як суб'єкта праці [42].

Проблемою готовності до професійного самовизначення займалися багато таких учених, як А.Г. Ковальов, В.М. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубінштейн, які визначають, що вона складається з таких компонентів як: система потреб; інтересів; ідеалів; цінностей. Готовність до професійного самовизначення, включає у себе ряд структурних компонентів:

- ✓ мотиваційно – ціннісну готовність (сформованість окремих властивостей і якостей особистості, необхідні як задля здійснення вибору загалом, так і професійного самовизначення зокрема );
- ✓ когнітивну готовність (повнота та диференційованість знань, необхідних для успішного професійного самовизначення);
- ✓ діяльнісно – практичну готовність (активність суб'єкта у процесі професійного самовизначення, володіння вміннями та навичками, необхідні успішного вибору професії.

Мотиваційна готовність суб'єкта до професійної діяльності розглядається як актуалізація у майбутнього спеціаліста потреби в особистісному та професійному саморозвитку у праці. Мотиваційна готовність суб'єкта проявляється у мотиваційному санкціонуванні конкретного напрямку професіоналізації, формуванні рівня домагань і самооцінки, що залежить від якісних показників самореалізації суб'єкта у процесі професіоналізації та трудової діяльності. В основі цього лежить реальна мотиваційна орієнтованість старшокласників на особистісний розвиток у освітньому процесі.

Психологічна підготовка повинна ґрунтуватися на виявленні в трудовій діяльності, що освоюється, можливостей особистісного розвитку та самоактуалізації суб'єкта. С.П. Крягжде та Д.А. Леонтьєв виділяють показники готовності старшокласників до професійного самовизначення [17]. До показників когнітивної готовності старшокласників до професійного самовизначення належить володіння інформацією про успішне професійне самовизначення; повнота та диференційованість знань про професії, специфіку майбутньої професії; знання своїх індивідуальних здібностей та шляхів розвитку професійно важливих якостей.

Показником діяльнo – практичної готовності є знайомство зі світом професій, з професійними освітніми установами; здійснення професійного вибору; наявність обґрунтованого професійного плану; усвідомлення майбутніх труднощів та наявність тактики їхнього подолання, тобто активність суб'єкта у процесі професійного самовизначення [17].

Основним змістом процесу формування психологічної готовності до професійного самовизначення є становлення людини як суб'єкта діяльності, здатної до рефлексії в інтелектуальній та особистісній формах діяльності на різних рівнях [21].

У змісті психологічної підготовки виділяють кілька основних напрямів: смислове, проектно – діяльнісне, декомпозиційне формування, індивідуалізація[21]. В.В. Чебишева у своїх роботах розглядала роль інтересів у формуванні психологічної готовності до професійного самовизначення коли у все розширюваному контакті з навколишнім світом, людина стикалася з новими предметами та сторонами діяльності. Коли в силу тих чи інших обставин щось набуває якусь значущість для людини, то може викликати інтерес – специфічну спрямованість особистості [45].

Найістотнішим у розвитку інтересів старшокласника є:

✓ початок встановлення кола інтересів, об'єднаних у найбільше число між собою пов'язаних систем, що набувають відомої стійкості;

- ✓ переключення інтересів з приватного та конкретного на абстрактне та загальне, зокрема зростання інтересу до питань ідеології, світогляду;
- ✓ одночасне виникнення інтересу до практичного застосування набутих знань до питань практичного життя;
- ✓ зростання інтересу до психічних переживань інших людей і особливо своїх власним;
- ✓ диференціація, що починається, і спеціалізація інтересів (спрямованість інтересів на певну наукову галузь, літературу тощо).

З інтересів, що формуються у підлітковому віці, велике значення мають інтереси, що відіграють роль при виборі професії та визначення подальшого життєвого шляху людини. Ретельна психологічна робота над формуванням інтересів, особливо у підлітковому віці, у той час, коли відбувається вибір професії, вступ до закладу вищої освіти є виключно важливим завданням.

Як зазначає І.С. Кон, характерна риса юнацького віку - формування життєвих планів. З одного боку, життєвий план виникає в результаті узагальнення та укрупнення цілей, які ставить перед собою особистість, інтеграції та ієрархії її мотивів, становлення стійкого ядра ціннісних орієнтацій, які підпорядковують собі приватні, перехідні прагнення. З іншого боку, йде процес конкретизації та диференціації цілей та мотивів [17].

Не завжди просто допомогти юнакові та дівчині визначити своє покликання, тим не менш, не можна визнати нормальним, коли після закінчення школи учень не знає, чи здатний він до чогось або де знайти заняття до душі.

Розглянути індивідуальність, допомогти розкритися здібностям та схильностям учня під силу вчителю, класному керівнику, психолого (М.Д. Виноградова). Під готовністю до професійного самовизначення розуміється стійка характеристика особистості, що має певну структуру, яку включаються: позитивне ставлення до трудової діяльності; потреба у здійсненні професійного самовизначення з урахуванням своїх можливостей, уміння використати знання про себе з метою професійного самовизначення, сформованість необхідних для

вибору професії знань та умінь, адекватна самооцінка професійно істотних аспектів особистості [23].

Аналіз зарубіжної літератури з проблеми показав, що протягом тривалого часу панували дві самостійні концепції професійного самовизначення: діагностична та виховна.

Діагностична концепція (концепція професійного керівництва) ґрунтувалася на трьох принципах вибору професії: знання та обліку власних професійних можливостей та здібностей; знання вимог професії до людини та перспектив професійного зростання; уміння правильно співвідносити ці фактори.

Виховна концепція професійного самовизначення була предметом дослідження А.Є. Голомштока та керованого ним колективу. Ця концепція розглядала формування професійного самовизначення особистості відповідно до заздальгідь запланованих впливів, особистість розглядалася як об'єкт цих дій. У даній концепції представники психологічної та педагогічної науки досліджували різні аспекти підготовки школярів до професійного самовизначення.

Н.С. Пряжников говорить про те, що сутністю професійного самовизначення є самостійне та усвідомлене знаходження смислів роботи, що обирається або вже виконується, і всієї життєдіяльності в конкретній соціально-економічній ситуації, а також знаходження сенсу в самому процесі самовизначення[29].

Таким чином, вибір професії, здійснюваний підлітком в результаті аналізу внутрішніх ресурсів та шляхом співвіднесення їх з вимогами професії, є основою самоствердження у суспільстві, одним із головних рішень у житті. Під готовністю до професійного самовизначення слід розуміти динамічне особистісне утворення, яке має специфічну структуру на різних вікових етапах.

Деякі вчені по-різному визначають межі юнацького віку. Так, В. С. Мухіна визначає юність як період від юнацтва до дорослості – вікові межі від 15 – 16 до 21 – 25. Юність, на думку В. І. Слободчикова, завершальна стадія

епохи персоналізації. «Головні новоутворення юнацького віку – саморефлексія, усвідомлення власної індивідуальності, поява життєвих планів, готовність до самовизначення, спрямованість на свідому побудову власного життя, поступове вrostання у різні сфери життя»[37].

Юність – це час вибору життєвого шляху, робота з обраної спеціальності (пошук її), навчання у вузі, створення сім'ї, для юнаків – служба у армії. У юності відбувається оволодіння професією, з'являється можливість створення своєї сім'ї, вибір стилю та свого місця в житті. Л.І. Божович визначає, що самовизначення, як особистісне, так і професійне, – це характерна риса юнацтва. Вибір професії впорядковує та приводить у систему підпорядкування всі його різноманітні мотиваційні тенденції, що йдуть як від його безпосередніх інтересів, так і з інших різноманітних мотивів, породжуваних ситуацією вибору». Цьому віку властиві рефлексія та самоаналіз. Юнацький вік характеризується підвищеною емоційною збудливістю (неврівноваженість, різка зміна настрою, тривожність). В той же час що старший юнак, то сильніше виражено поліпшення загального емоційного стану.

Рання юність є важливим та відповідальним етапом розвитку особистості. У цей період відбувається становлення психологічних механізмів, які впливають на процеси розвитку та самореалізації. Саме в цьому віці починається розкриття всіх аспектів особистості, розвиток особистісних можливостей, розширюється спільна діяльність з іншими людьми, закінчується підготовка до включення до самостійного життя як повноправного члена товариства. На думку Коростильової Л.А., все це створює необхідні передумови для самореалізації особистості. У цьому віці йде активний процес формування, ускладнення особистості, зміна ієрархії потреб[30].

Юнацький вік особливо важливий для вирішення задач самовизначення та самореалізації та вибору життєвого шляху, який пов'язаний з вибором професії. Вік юнацтва сензитивний для формування психологічної готовності до особистісного, професійного та життєвого самовизначення, яке внутрішньо пов'язане з побудовою життєвих планів, з визначенням подальшого шляху.

Поняття «психологічна готовність» передбачає наявність здібностей та потреб, що дозволяють випускнику школи з можливою повнотою реалізувати себе. Це, перш за все, потреба в спілкуванні, оволодіння способами його побудови, теоретичне мислення та вміння орієнтуватися у різних формах теоретичної свідомості, розвиток рефлексії, за допомогою якої осмислюється усвідомлене та критичне ставлення себе. Ці якості утворюють психологічну базу для самовизначення центрального новоутворення раннього юнацького віку.

Вибір майбутньої сфери діяльності складає ядро процесу самовизначення. Слід звернути увагу на специфічні внутрішні умови вибору професії у юнацькому віці. Ще досі формується світогляд, узагальнена форма самосвідомості робота якого проявляється в прагненні молодой людини до себе з позицій панівних у суспільстві цінностей, нарешті, відкриття «Я», що переживається у формі почуття індивідуальної цілісності та неповторності.

Провідна діяльність – навчально-професійна. Мотиви, пов'язані з майбутнім, починають спонукати навчальну діяльність. Виявляється велика вибірковість до навчальних предметів. Основний мотив пізнавальної діяльності – прагнення здобути професію.

Мислення в юнацтві набуває особистісного емоційного характеру. З'являється пристрасть до теоретичних та світоглядних проблем. Емоційність виявляється в особливостях переживань щодо власних можливостей, здібностей та особистісних якостей. Інтелектуальний розвиток виявляється у потязі до узагальнення, пошуку закономірностей та принципів, що стоять за приватними фактами. Зростає концентрація уваги, обсяг пам'яті, логізація навчального матеріалу, формується абстрактно-логічне мислення. З'являється вміння самостійно розумітися на складних питаннях. Відбувається суттєва перебудова емоційної сфери, проявляється самостійність, рішучість, критичність та самокритичність, неприйняття лицемірства, ханжества, грубості[40].



Готовність до самовизначення означає не завершені у своєму формуванні психологічні структури та якості, а певну зрілість особистості, тобто сформованість психологічних утворень та механізмів, які забезпечують можливість зростання особистості зараз у майбутньому. Більшість дослідників розглядають професійне самовизначення як процес, розгорнутий у часі. Професійне самовизначення не можна розглядати як деякий "Стоп-кадр" процесу розвитку. Зроблений професійний вибір не звужує можливості: досвід, що набувається на зворотню шляху, змінює картину подальших можливостей вибору людини та напрямок її подальшого розвитку, відкриває їй нові, раніше недоступні світи.

Таким чином, у ранньому юнацькому віці професійне самовизначення становить важливий момент особистісного самовизначення, але не вичерпує його. Бачення себе майбутнім професіоналом є показником зв'язку молодої людини із суспільством, входження у суспільство. Вибір професії фактично означає проектування у майбутнє певної соціальної позиції [30].

У сучасному розумінні професійне самовизначення розглядається не лише як конкретний вибір професії, але як безперервний процес пошуку сенсу в обирається, освоюється і виконуваної професійної діяльності. При такому розумінні професійне самовизначення – це процес виборів, що чергуються, кожен з яких розглядається як важлива життєва подія, визначальне подальші кроки на шляху професійного розвитку особистості.

### 2.3 Суб'єктивна готовність до самовизначення у юнацькому віці

Професійне самовизначення настає за соціальним. У сучасній школі етап вибору професії триває з 14 до 18 років. Старшокласнику важливо уявити, яке місце на ринку праці він хоче й готовий зайняти. Щоб трохи "відтягнути" професійне самовизначення до 20 років, можна обрати фундаментальну освіту. І тут момент прийняття рішення настає приблизно 3-му курсі, під час вибору спеціалізацій.

Як і будь-який інший тип самовизначення, вибір професії потребує серйозної інтелектуальної роботи та активного пошуку. Фахівці у профорієнтації використовують термін "готовність до професійного самовизначення". Це зацікавленість та здатність людини зробити професійний вибір, використовуючи при цьому власні ресурси та наявну інформацію. Щоб зрозуміти чи готовий підліток до самовизначення, важливо оцінити різні внутрішні та зовнішні показники.

1. Внутрішня готовність (суб'єктивна). Джерелом формування внутрішньої готовності є сам суб'єкт самовизначення. До факторів внутрішньої готовності відносяться:

- ✓ Розуміння себе: адекватна самооцінка своїх здібностей, навчально-професійних досягнень, інтересів, рис характеру, усвідомлення образу "Я" у контексті професійного самовизначення.
- ✓ Відповідальність, або "автономність" (термін О.П. Чернявської): розуміння того, що професійний вибір необхідно робити самостійно, без тиску батьків, друзів, викладачів, а також відповідати за нього надалі.
- ✓ Емоційний настрій: мотиви вибору професії, позитивне ставлення до професійної діяльності та необхідності навчання, життєвий оптимізм, емоційна врівноваженість та переносимість невдач.

2. Інформованість: отримання необхідної для професійного самовизначення інформації із зовнішніх джерел. Які типи інформації потрібні підлітку, який бажає обрати професію:

- ✓ Знання професій та сфер діяльності: поінформованість про роботу фахівців конкретних професій, їх умови праці та рівень зарплат; знання профнапрямків та галузей економіки; знання про затребуваність професій зараз і про професії майбутнього; розуміння сучасних особливостей та тенденцій на ринку праці.
- ✓ Знання систем освіти: поінформованість про вищу та середню професійну освіту у своєму регіоні та країні, можливості навчання за кордоном, знання правил вступу, терміни та особливості навчання.
- ✓ Відсутність міфів та помилок про вибір професії: розуміння того, що професійна траєкторія мінлива і не вибирається "раз і назавжди", розуміння того, що немає професій, які безпосередньо призводять до багатства чи успіху.

3. Фактори прийняття рішення: життєві установки людини, що впливають на вибір професії:

- ✓ Вибір освіти: сформованість цінностей та схильностей у виборі вузу, коледжу, технікуму або іншого типу освіти, установки на вибір освіти за тривалістю навчання та вартістю.
- ✓ Узгодженість вибору: відповідність думки людини щодо вибору професії з думкою оточення – батьків, друзів, викладачів; облік потреб суспільства та ринку праці під час виборів професії.
- ✓ Визначеність вибору: виявлені схильності до конкретної професії або вжиті раніше кроки на шляху вибору професії.

Юнацький вік є найбільш сприятливим як розвитку життєстійкості, так встановлення того чи іншого рівня психологічного благополуччя. Поняття життєстійкості було запроваджено Сьюзен Кобейса та Сальваторе Мадді у

другій половині ХХ століття. У публікаціях Мадді, чия праця була проаналізована і адаптована Д.О. Леонт'євим, дана особистісна змінна позначалася терміном «hardiness» [2]. Життєстійкість, згідно з Леонт'євим, характеризує «здатність особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності»[2]. Життєстійкість включає такі компоненти:

- ✓ Залученість. Залучення у події, що відбуваються з людиною, дозволяє індивіду відчувати себе повноцінним учасником власного життя, що отримує задоволення від кожної миті, а не пасивним спостерігачем її течії.
- ✓ Контроль. Суб'єкт із вираженим компонентом контролю шукає шляхи впливу на стресову ситуацію, бачить взаємозв'язок між своїми зусиллями, рішеннями, діями та результатом цих дій. Така людина не схильна перебувати у стані беспорядності, вона активна і мотивована на подолання труднощів.
- ✓ Прийняття ризику. Саме прийняття, а не уникнення ризику, від виклику життя, дає можливість постійного розвитку особистості. Людина, відкрита для нового, часто лякаючого і невідомого, отримує безліч досвіду, винесених уроків [2].

Таким чином, життєстійкість дозволяє людині, що бере участь в екстремальних ситуаціях, активно діяти в незвичних обставинах, виносити з них практичний досвід і користь, високий рівень життєстійкості допомагає більш успішному існуванню особистості в умовах життя, що змінюються.

Психологічне благополуччя - це якийсь збірний образ, пов'язаний з адекватною самооцінкою, впевненістю в собі, доброзичливістю, позитивним ставленням до себе та навколишнього світу загалом, емоційною стабільністю. Рівень психологічного добробуту інтегративно відбиває рівень позитивного функціонування особистості на інтелектуальному та афективному рівнях.

Спираючись на роботи Керол Ріфф, розглянемо наступні компоненти психологічного благополуччя, які вона поділила на: позитивні відносини з

іншими людьми; автономію; прийняття себе; наявність цілей, що надають життю спрямованість та сенс, компетентність; особистісне зростання [5].

Інтерес до психологічного благополуччя особистості в юнацькому віці, факторів та умов, його визначаючих, співвідноситься з актуальною тенденцією сучасної психології щодо вивчення позитивних механізмів життєдіяльності. Проаналізувавши теоретичний та емпіричний досвід вітчизняних та зарубіжних психологів, можна виділити наступні особливості феномену життєстійкості та психологічного благополуччя:

- ✓ високий рівень життєстійкості сприяє підвищенню стресостійкості організму, здатності до опору хворобам;
- ✓ рівень життєстійкості взаємопов'язаний із рівнем тривожності та у зворотному співвідношенні названих характеристик зменшуються (високий рівень життєстійкості, низька тривожність) або підвищуються фізіологічні реакції на стрес;
- ✓ люди з високим рівнем життєстійкості більш життєрадісні та активні;
- ✓ життєстійкість та релігійність посилюють можливість успішної подолання стресу;
- ✓ психологічний добробут обумовлено рівнем особистісного зростання людини;
- ✓ психологічне благополуччя носить суб'єктивний характер і зумовлено ступенем задоволеності життям та співвідношенням позитивних та негативних емоцій;
- ✓ психологічний добробут є одним із проявів позитивного функціонування людини[5].

Психологічне благополуччя включає когнітивний та емоційний рівні; може виявлятися у різноманітних просторах буття: біологічному, соціально-педагогічному, соціально-культурному та духовно-практичному. В основі психологічного благополуччя особистості лежить суб'єктивна емоційна оцінка людиною себе та власного життя, процес самоактуалізації та особистісного

зростання (Е. Дінер, Р. Еммонс, Д. Канеман, Н. Бредберн, К. Ріфф та ін.). Найбільш вдало ці два аспекти синтезовані у шестикомпонентній теорії психологічного добробуту К. Ріфф [3-5]. Кожен із шести компонентів зазначеної теорії (самоприйняття, позитивне ставлення до оточуючих, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті, особистісне зростання), будучи показником позитивного функціонування особистості, може досягати різного ступеня виразності, цим визначаючи структуру та інтегральний показник психологічного благополуччя особистості.

А. Маслоу, характеризуючи особистість, що самоактуалізується, говорив про необхідність свободи від захисту, оскільки, з одного боку, він відокремлюють людину від її сутності, власних думок, почуттів, переживань, а з іншого – незважаючи на свою основну неконструктивність, у ряді випадків захист навіть необхідний, бо грає роль дієвих механізмів самопомоги. При відмові від самоактуалізації у людини, на думку А.Маслоу, розвивається невроз, підтримується окремі захисні механізми, які іноді навіть дозволяють зростати у напрямі вищих потреб (псевдорост), проте ціна такої компенсаторної поведінки висока [6].

Психологічні захисні механізми розвиваються в онтогенезі як засоб адаптації та вирішення конфліктів, а найбільш потужним критерієм ефективності дії є ліквідація тривоги. У дитинстві захисні механізми служать превентивними заходами усунення гостроти психо-травмуючого конфліктного переживання. Однак подальше звернення до них – показник того, що особистість так і не зуміла диференціювати та розширити форми зв'язків зі світом, стати суб'єктом своєї поведінки та переживань. Такої точки зору дотримуються К. Роджерс [7], К. Хорні [8], а також сучасні вітчизняні психологи Е.І. Кіршбаум, А.І. Єремєєва, В.В. Столін [9, 10], які бачать у використанні захисту фактор дезадаптації, непродуктивний засіб вирішення конфлікту, обмеження власної активності, виходу новий рівень спілкування зі світом, тобто. їх використання свідчить про обмеження творчого потенціалу особистості, позбавляє її можливості розвитку та самоактуалізації.

Іншої точки зору, яка визнає у використанні захисту особистістю як негативні, так і позитивні сторони (з урахуванням адекватності застосування їх у тій або іншій ситуації та зрілості застосовуваних механізмів), дотримуються Л.І. Анциферова [11], Ф.В. Бассін [12], Ф.Б. Березін [13], Р.М. Грановська, Ю.С. Крижанська [14], А.А. Налчаджян [15], Є.С. Романова, Л.Р. Гребенніков [16], А.М. Михайлів, В.С. Ротенберг [17] та ін.

Рушійною силою процесів розвитку, у тому числі і процесу самоактуалізації, є не потреба у рівновазі, а навпаки, опір рівновазі, постійне зростання і придбання нових якостей, реалізація потенційних можливостей особистості, перетворення себе і світу, тобто. НЕ стільки підтримання фізичної та душевної рівноваги, скільки досягнення конкретних матеріальних, ідеальних результатів своєї діяльності. При цьому дуже важливим є розгляд тих якісних особливостей особистості, які або сприяють, або перешкоджають реалізації особистісного потенціалу.

Іншою не менш важливою характеристикою, тісно пов'язаною із загальною психічною активністю, є емоційність. На думку А.Г. Маклакова [19], саме емоції забезпечують взаємозв'язок систем фізіологічного та психологічного рівнів адаптації, нормальне функціонування яких впливає на її успішність. Сам процес адаптації розглядається сьогодні практично всіма дослідниками, як не тільки пристосувальний, але і розвиваючий процес.

Б.С. Братусь у своїй гіпотезі про рівні психічного здоров'я говорить про різні рівні психічного апарату:

1-й рівень – власне особистісний, або особистісно-смысловий, який відповідає за виробництво смислових орієнтацій, загального змісту та призначення свого життя, стосунків до інших людей та до себе;

2-й рівень – індивідуально-виконавчий, або індивідуально-психологічний, відповідно, організована активність людини, її діяльність, що несе на собі печатку всіх її індивідуальних особливостей, реалізує через речі відносини людини зі світом;

3-й рівень – психофізіологічний – нейрофізіологічна база, яка обумовлює як саму можливість функціонування процесів психічного відображення, і суттєві особливості будови та динаміки цього функціонування.

Відповідно з таким підходом автор створює уявлення про психічне здоров'я, відзначаючи при цьому, що можливі найрізноманітніші варіанти розвиненості рівнів, ступеня та якості їх здоров'я [21].

Психологічне благополуччя особистості – це функціонально-динамічна утворення, розуміння якого та проектування шляхів позитивного впливу на нього передбачає:

1. Розгляд особистості, що розвивається, на психофізіологічному, індивідуально-психологічному та ціннісно-смісловому рівнях.

2. Аналіз специфічним для кожного віку соціальної ситуації розвитку, що характеризується: наявністю або недостатнім розвитком психологічних новоутворень, що відповідають віку, а також характерною для цього віку провідною діяльністю; тим чи іншим характером опосередкування певних індивідуально-типологічних особливостей, емоційного стану та механізмів психологічного захисту.

Виконання умов розвитку особистості: рішення задач розвитку, тобто придбання психологічних новоутворень, що відповідають вимогам певного вікового етапу внаслідок виникнення та розвитку провідної діяльності, сприятливої соціальної ситуації розвитку; відсутність емоційного неблагополуччя, що призводить до зниження адаптаційних ресурсів (висока тривожність та депресивність), та напруженості механізмів психологічного захисту, – дозволить здійснити повноцінну реалізацію життєвих смислів за допомогою активності людини, обумовленої її індивідуальними особливостями.

Показником психологічного благополуччя в цей віковий період ми вважаємо процес самоактуалізації. У юності відбувається формування моральної свідомості, ціннісних орієнтацій та ідеалів, сталого світогляду, громадянської позиції. Період юності характеризується насамперед тим, що юнакам та дівчатам належить у цьому віці визначити своє місце у суспільстві.



Назвемо найважливіші особистісні чинники, що забезпечують готовність юнацтва до вступу у доросле життя:

1) потреба у спілкуванні та оволодіння способами його побудови, у співпраці з оточуючими людьми, побудові інтимно-особистісних відносин із деякими людьми;

2) вміння орієнтуватися у різних формах теоретичного пізнання (науковому, художньому, етичному, правовому), яке формує основи наукового та громадянського світогляду;

3) рефлексія, за допомогою якої забезпечується усвідомлене та критичне ставлення до себе;

4) потреба у праці (самовираження у праці), оволодіння трудовими навичками, що дозволяють включитися в професійну діяльність, здійснюючи її на творчих засадах [26].

Основною для гуманістичного спрямування в психології є ідея про те, що усвідомлене прагнення до максимально можливого розкриття свого людського потенціалу та його реалізації у практичній життєдіяльності на благо суспільства шляхом самоактуалізації є необхідним фактором повноцінного розвитку людини.

## Висновки до розділу 2

Отже, професійне самовизначення – це динамічний процес розвитку цінностей, здібностей, інтересів юнаків. В основі самовизначення в юнацькому віці лежить особистісне самовизначення, що має ціннісно-смыслову природу, активне визначення позиції щодо громадсько-відпрацьованої системи цінностей, набуття на цій основі сенсу свого власного існування. Особистісне самовизначення не завершується в юнацькому віці. Воно є основою власного розвитку. Особистісне самовизначення ставить особистісно значущу орієнтацію для досягнення певного рівня у системі соціальних відносин, вимоги, що пред'являються щодо нього, тобто надає соціальне самовизначення.

Отже, професійне самовизначення – це складний діалектичний процес формування особистістю системи своїх основоположних відносин до професійно-трудового середовища, розвитку та самореалізації духовних та фізичних можливостей, формування адекватних професійних планів та намірів, реалістичного образу себе як професіонала

Існують психологічні умови, що мають загальний характер і сприяють чи перешкоджають позитивному розвитку особистості та психологічному благополуччю на різних етапах онтогенезу. До них відносять емоційне благополуччя, індивідуально-типологічні та особистісні особливості, механізми психологічних захистів. Ці загальні умови мають віково-специфічну конкретизацію. Облік сукупності як загальних, так і специфічних умов створює передумови сприяння психологічному добробуту і позитивному розвитку особистості в юнацькому віці.

## РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

### 3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження

З метою визначення особистісних умов виникнення суб'єктивної готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці нами було проведено емпіричне дослідження, яке проводилося в три етапи:

1. Констатувальне дослідження, з метою дослідити рівні готовності до професійного самовизначення
2. Формувальний експеримент, спрямований на формування готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці.
3. Контрольне дослідження сформованості готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці.

Для проведення дослідження використовувались наступні методики: опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда, анкета оптанта Л.А. Головей, методика «Стиль саморегуляції поведінки» І. Моросанова, методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір Кар'єри» (Е.Шейн). Надамо характеристику вищезазначених методик.

*Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда* [20] визначає ступінь зв'язку типу особистості зі сферою професійної діяльності, до якої у неї є нахили. Д. Голанд виділяє шість типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Відповідно до зазначених типів особистості виділено і шість типів професійного середовища з аналогічними назвами. Методика включає 42 пари різних професій. З кожної пари професій необхідно вибрати одну, якій надається більша перевага.

*Анкета оптанта Л.А. Головей* [21]. Спрямованість особистості постає як системотворча якість, що визначає її психологічний склад. У спрямованості виражаються цілі, мотиви та суб'єктивні відношення до різних сторін дійсності. Анкета оптанта використовується для виявлення сформованості професійного

плану, мотивів вибору професії та професійної спрямованості особистості. Анкета надає можливість сформулювати висновки про наявність професійного плану та ступеня його сформованості; про усвідомленість вибору професії (усвідомленим вибір вважатимуться у разі, якщо він побудований з урахуванням інтересів і попереднього досвіду особистості, коли вказуються і усвідомлюються адекватні мотиви вибору

**Методика «Стиль саморегуляції поведінки» І. Моросанова** [49]. Твердження опитувальника побудовані на типових життєвих ситуаціях і не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою будь-якої професійної чи навчальної діяльності. Мета методики – це діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції та її індивідуального профілю, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості та самостійності. Опитувальник складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала "Загальний рівень саморегуляції" (ОУ).

**Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір Кар'єри»** (Е.Шейн, адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова) [84]. «Якорі кар'єри» - це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Тест дозволяє виявити наступні кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. По кожній кар'єрній орієнтації підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації та отриману суму розділити на кількість питань. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація. Іноді провідною не стає жодна кар'єрна орієнтація - в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

### 3.2. Аналіз результатів констатувального дослідження

Гіпотезою нашого дослідження виступає: використання тренінгової програми підвищить суб'єктивну готовність юнаків до професійного самовизначення. З метою перевірки даної гіпотези було проведено експериментальне дослідження, де вибірку склали 66 респондентів, віком 17-18 років, учні комунального закладу "Маріупольська загальноосвітня школа І - ІІІ ступенів № 30 Маріупольської міської ради Донецької області". Дослідження проводилося у травні-червні 2021 року. Проаналізуємо результати констатувального етапу дослідження.

Результати за опитувальником професійної спрямованості (ОПС) Д.Голанда. Нами було виявлено кількісне співвідношення типів професійної спрямованості особистості (див.табл. 3.2.1).

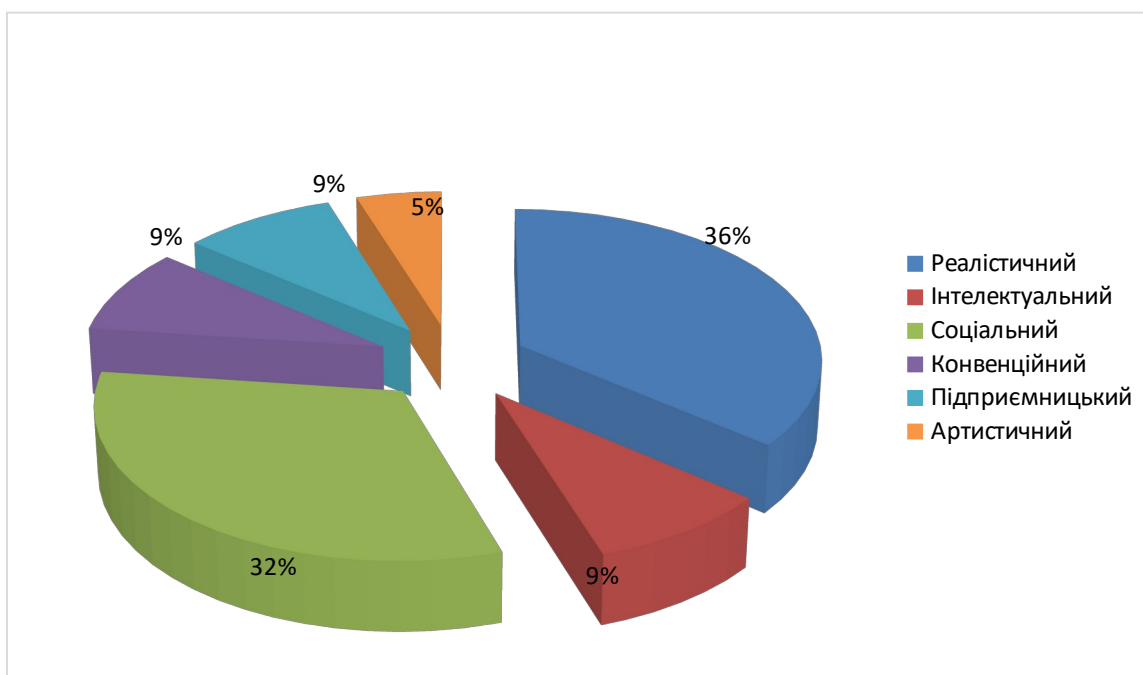
Таблиця 3.2.1

#### Кількісне співвідношення типів професійної спрямованості особистості за методикою Голанда

Тип особистості	Кількість учасників	
	осіб	%
Реалістичний	24	36,4
Інтелектуальний	6	9,1
Соціальний	21	31,8
Конвенційний	6	9,1
Підприємницький	6	9,1
Артистичний	3	4,5

Аналіз результатів показав, що: 7 учасників належать до соціального типу (31,8%) – люди орієнтовані на встановлення контактів з оточуючими, їхнє професійне середовище має бути пов'язане з умінням розумітися на поведінці людей, що вимагає постійного особистого спілкування, вміння переконувати; 8 учасників реалістичного типу (36,4%); - люди орієнтовані на конкретний

результат, справжнє, речі, предмети та їх практичне використання, їхня професійна діяльність; 2 учасники конвенційного типу (9,1%) - робота з інструкції, заданих алгоритмів, уникнення невизначених ситуацій, соціальної активності та фізичної напруги; 2 учасники належить до інтелектуального типу (9,1%) – люди, віддають перевагу розумовій праці; 2 учасники належать до підприємливого типу (9,1%) – вроджені лідери та керівники; 1 учасник артистичного типу (4,5 %) – такі люди схильні до творчості всіх її проявах (див.рис. 3.2.1)

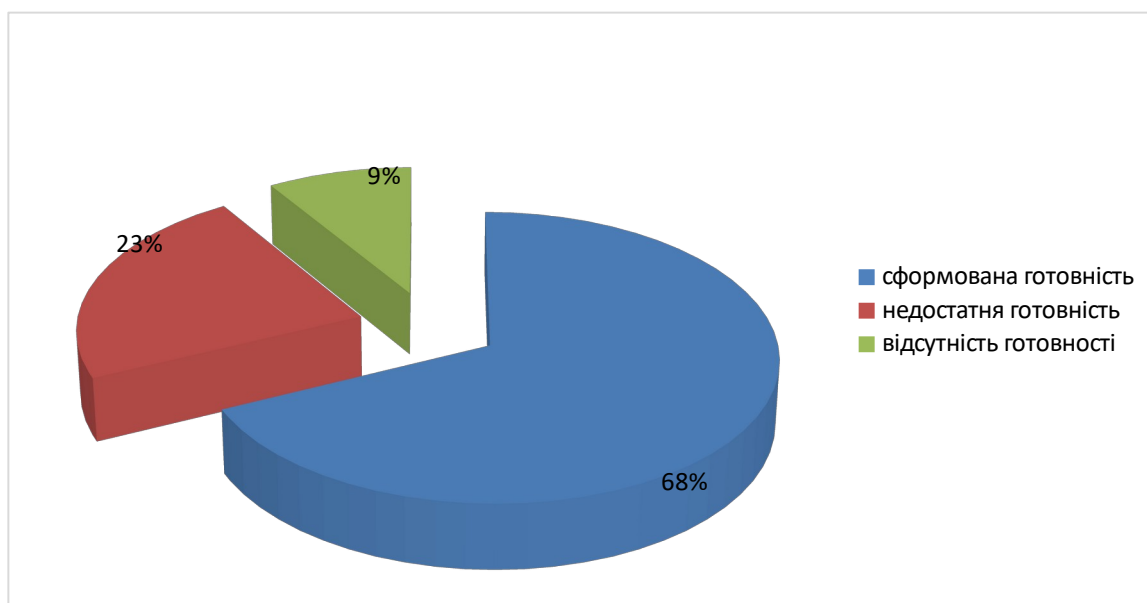


**Рис.3.2.1. Відсоткове співвідношення типів професійної спрямованості особистості учасників за методикою Голланда**

Застосування типологічного опитувальника Дж. Голланда дозволило виявити індивідуальні характеристики, особливості та здібності учасників та відповідне професійне середовище. Отримані результати мають практичного значення. У тому випадку, якщо учасник обере професію, що відповідає типу його особистості, він зможе досягти в ній найбільших успіхів і отримати найбільше задоволення від роботи.

Аналіз результатів, отриманих з допомогою анкет опантанта Л.А.Головей, показав, що 45 учасників (68,2%) мають професійний план та певний рівень

його сформованості. Їхній вибір професії можна вважати усвідомленим - він побудований з урахуванням інтересів та попереднього досвіду особистості, з усвідомленням мотивів вибору професії. У 15 учнів (22,7%) результати свідчать про недостатню усвідомленість або протиріччя професійної мотивації (подобається одне, але вибір обумовлений іншими мотивами). У 6 учнів (9,0%) немає професійного плану. Дані, одержані за допомогою анкети опитанта Л.А.Головей надані на рис.3.2.2.



**Рисунок 3.2.2** Діаграма розподілу учасників за рівнем готовності до професійної діяльності

За результатами методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір Кар'єри» (Е.Шейн) були отримані наступні результати (див.рис.3.3.3)

Для більшості учнів (28 юнаків, 42%) провідною кар'єрною орієнтацією є «Стабільність роботи». Ці люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою, їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти їх, швидше за все, не цікавлять. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило,

їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку. Такі люди відповідальність за управління своєю кар'єрою перекладають на наймача. Часто дана ціннісна орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

Другий за значимістю ціннісною орієнтацією в кар'єрі є «Менеджмент», вона є провідною для 14 юнаків (21%). Для цих людей першорядне значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком і досвідом ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і внесок в успіх своєї організації є ключовими цінностями і мотивами. Найголовніше для них - керування: людьми, проектами, бізнес-процесами - це в цілому не має принципового значення. Центральне поняття їх професійного розвитку - влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом, швидше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження. Людина з такою орієнтацією буде вважати, що не досягла мети своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій буде керувати різними сторонами діяльності підприємства.

І третя за значимістю кар'єрна орієнтація є «Автономія», виборів 12 юнаків (18%). Первинна турбота особистості з такою орієнтацією - звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень. Вони відчувають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу і т. д. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому воліють робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони скоріше виберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії та незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри - отримати можливість працювати самостійно, самому



вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них - це, перш за все, спосіб реалізації їх свободи, тому будь-які рамки і суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливої вакансії. Така людина може працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи.

А менш значущими кар'єрними орієнтаціями є: «Інтеграція стилів життя» - 4 юнаки (6%). Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відбивали б повагу до їх особистих і сімейних проблем.

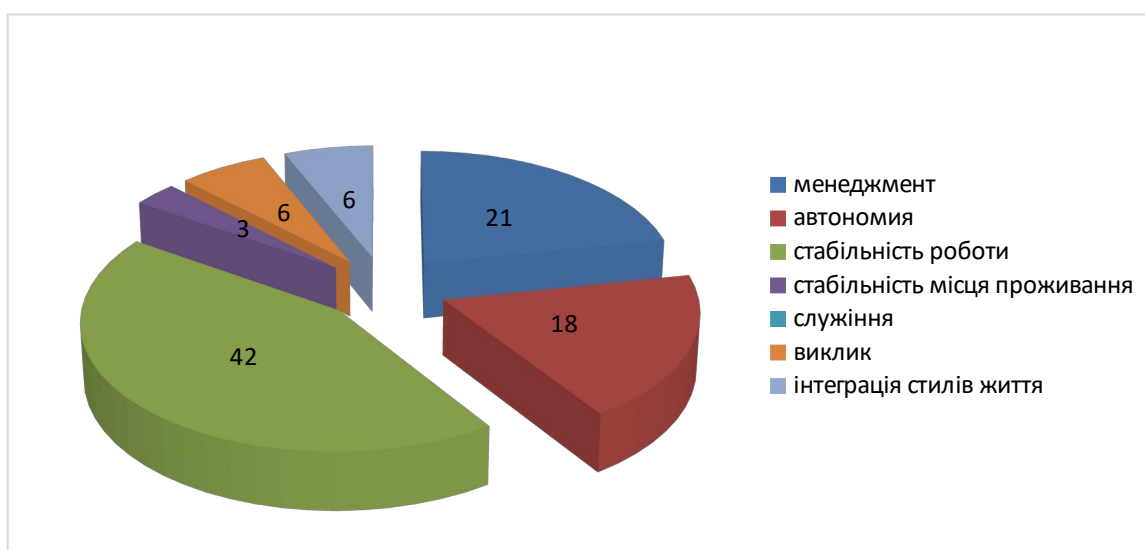
Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя і оточення. Для них важливо, щоб все було урівноважене - кар'єра, сім'я, особисті інтереси і т. п. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво. Такі люди зазвичай у своїй поведінці проявляють конформність.

«Виклик» - 4 юнаки (6%). Ці люди вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Вони орієнтовані на те, щоб «кидати виклик». Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це - конкуренція і міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем чи в ситуацію змагання. Кар'єра для них - це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції "виграшу-програшу". Процес боротьби і перемога важливіша для них, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде дуже просто, їм стає нудно.

«Стабільність місця проживання» - 2 юнаки (3%). Важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на новій місцевості. Переїзд для таких людей неприйнятний, і навіть часті відрядження є для них негативним чинником при розгляді пропозиції про роботу.

«Служіння» - 2 юнаки (3%). Дана ціннісна орієнтація характерна для людей, що займаються справою через бажання реалізувати у своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на потрібні у даному виді роботи здібності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їх кар'єри - отримати можливість максимально ефективно використовувати їх таланти та досвід для реалізації суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння, товариські і часто консервативні. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа її цілям і цінностям.

Для випускників не значущими кар'єрними орієнтаціями за результатами констатувального етапу дослідження виявилися «професійна компетентність» і «підприємництво».



**Рис.3.2.3.Ціннісні орієнтації юнаків в кар'єрі (за методикою «Якір Кар'єри» (Е.Шейн))**

Описуючи результати діагностики за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки», можна зазначити, що найбільше високий рівень сформованості властивостей саморегуляції юнаки продемонстрували за якістю регуляторної гнучкості, середнє значення за даною якістю становило 7,29. Тобто здатність перебудовувати та вносити корективи до системи саморегуляції при зміні зовнішніх та внутрішніх умов у респондентів достатньо розвинена. Ця регуляторна властивість дозволяє не зациклюватися на одному способі організовувати свою діяльність та поведінку, а шукати та застосовувати різні підходи до вирішення завдань, що безумовно робить людину більш вільною та творчою у виборі дій для успішного провадження діяльності.

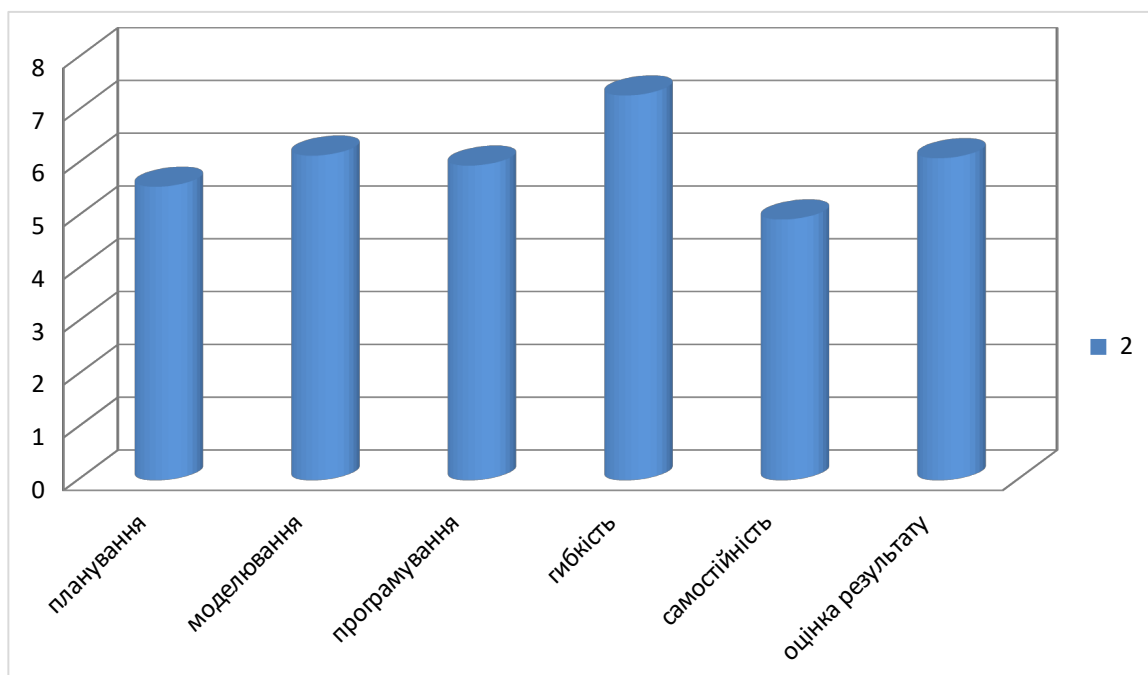
Далі за середніми показниками йдуть такі якості саморегуляції як моделювання (6,15) та оцінка результату діяльності (6,1). Під моделюванням мається на увазі розвиненість у індивіда уявлень про зовнішні та внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованість та адекватність. Цей показник вказує на розвиненість процесуального компонента. Шкала «Оцінювання результату» вказує на індивідуальну розвиненість та адекватність оцінки респондентами самих себе, результатів своєї діяльності та поведінки. Випускники з недостатньо розвиненою здатністю оцінювати результат часто не знають чітких критеріїв оцінки.

Трохи нижчі результати виявлено у показниках за шкалою "Програмування" (5,96). Розвиненість здатності програмувати свою діяльність і поведінку вказує на наявність сформованої у людини потреби продумувати способи своїх дій та поведінки для досягнення намічених цілей, деталізувати програму діяльності. Учні з недостатньо розвиненою здатністю усвідомлювати послідовність своїх дій часто діють імпульсивно, не розуміючи причин невідповідності результатів та мети діяльності.

Наступною за середніми показниками виявлено шкалу "Планування" (5,56). Ця шкала характеризує здатність самостійно висувати та утримувати мету, а також планувати свою діяльність відповідно до завдань. Вміти розподіляти свої дії за планом пропорційно наявному в розпорядженні часу. У

юнаків, які показали низькі результати за цією якістю цілі та плани малореалістичні, розпливчасті. У них слабо розвинена здатність передбачати результат та наслідки певних дій.

Найнижчі бали продемонстрували випускники за шкалою "Самостійність" - середній показник за вибіркою 4,94. Майже половина досліджуваних має низькі показники за цією шкалою. Це вказує на істотний недолік у здібності незалежно організувати та контролювати свою діяльність та поведінку, свідомо спрямовувати свою активність. Приймати рішення та робити вибір у процесі здійснення діяльності. Можна припустити, що старшокласники залежать від думки інших і не довіряють власним висновкам та переконанням. Можливо, їх лякає відповідальність, яку необхідно брати за самостійні рішення.



**Рис. 3.2.4. Результати стилю саморегуляції за методикою В.І.Моросанової**

За єдиною шкалою "Загальний рівень саморегуляції", що демонструє загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини майже третина респондентів мають

низькі показники. Це означає, що у учнів не сформовані достатні здібності планувати свої дії зокрема і організовувати діяльність у цілому, вони залежать від тверджень батьків та педагогів. Такі результати можуть бути наслідком недостатньої самостійності старшокласників.

Роблячи висновок, можна сказати, що програма формування психологічної готовності обов'язково має включати методики розвитку самоорганізації. Результати констатувального етапу підтверджують недостатню усвідомленість чи суперечність в професійній мотивації учасників, деякі з них не мають професійного плану та певного ступня його сформованості. Крім того, аналіз результатів дослідження підтверджує, що оцінка індивідуальних здібностей та можливостей особистості, наявність професійного плану, усвідомлення сутності обраної професії дозволяє сформувати у 68% учасників готовність до професійної діяльності. У учасників готовність до професійному самовизначенню сформована мало у 32 %, тому визначаємо необхідність реалізувати спеціально розроблену тренінгову програму, спрямовану на формування суб'єктивної готовності юнаків до професійного самовизначення.

### **3.3.Формувальний експеримент та перевірка ефективності тренінгової програми**

За результатами, отриманими за допомогою констатувального експерименту була розроблена та проведена тренінгова програма, в якій взяли участь 13 випускників загальноосвітньої школи, у яких за результатами констатувального етапу дослідження було визначено недостатню усвідомленість чи суперечність в професійній мотивації, деякі з них не мають сформованого професійного плану або відсутність професійного плану, мають низьку оцінку індивідуальних здібностей та можливостей. Тренінгова програма впроваджувалася у травні-червні 2021 року.

Визначивши за результатами констатувального дослідження, що у певній кількості випускників недостатньо сформована суб'єктивна готовність на навчання, **метою** впровадженої нами комплексної тренінгової програми стало формування готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці. Основними **завданнями** тренінгової програми стали:

1. Формування професійної зрілості випускників шкіл.
2. Виявлення переважаючої спрямованості у сфері діяльності.
3. Розвиток навичок самоаналізу та самопізнання.

Комплексна тренінгова програма складена нами на основі аналізу існуючого досвіду сучасної практичної психології. Тренінгова програма розрахована на 6 занять по 50-60 хвилин. По завершенню тренінгової програми була проведена контрольна діагностика учасників. Розроблена нами комплексна тренінгова програма надана у повному обсязі у додатках (Див. Додаток 1). Структура комплексної тренінгової програми викладена в таблиці 3.3.1.

Зміст заняття складають окремі вправи, підпорядковані його основній меті, із зазначенням приблизного часу виконання та необхідних матеріалів. У кінці кожного заняття - рефлексія (5-10 хвилин).

Таблиця 3.3.1.

## Структура комплексної тренінгової програми

Заняття	Час	Тема тренінгу	Мета	Структура
1	50-60 хвил	Довіра	Створення сприятливих умов для роботи групи, атмосфери довіри, психологічної безпеки; детальне ознайомлення з основними принципами та формами роботи в групі, прийняття правил роботи саме цієї групи.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бесіда</li> <li>2. «Подарунки»</li> <li>3. «Співвіднесення професії зі шкільними предметами»</li> <li>4. «Альфа Центавра»</li> <li>5. «Сонце»</li> <li>6. рефлексія роботи в групі</li> </ol>
2	50-60 хвил	Усвідомлення власної особистості	закріплення навичок самоаналізу; розширити уявлення про багатомірність особистості в аспектах її спрямованості, емоційних переживань, просторово-часових орієнтацій; вияв початкових професійних замислів	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Мінливий світ»</li> <li>2. «Гра в перспективи»</li> <li>3. «Ролі»</li> <li>4. «Мої ресурси»</li> <li>5. «Я очима групи»</li> <li>6. рефлексія роботи в групі</li> </ol>
3	50-60 хвил	«Світ професій»	розширення уявлення про класифікацію професій, виокремлення основних сфер життя людини; стимулювання групового оцінювання;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Як вітаються представники різних професій»</li> <li>2. «Чотири сфери»</li> <li>3. «Професія — спеціальність»</li> <li>4. «Вгадай, хто Я»</li> <li>5. «Професія — навчальний заклад»</li> </ol>

			формування вміння застосовувати свої інтереси, здібності та нахили в реальному житті.	6. рефлексія роботи в групі
4	50-60 хвил	Формула професії	конкретизація формули вибору професії: хочу, можу, маю, потрібно; усвідомлення індивідуальної ситуації професійного вибору; поглиблення знань про мету, предмет, засоби та умови праці	1. «Мої професійні якості» 2. «Далекосяжне бачення» 3. «Цілі» 4. рефлексія роботи в групі
5	50-60 хвил	Воля, рішення, дія	формування вміння аналізувати життєвий баланс, приймати рішення про вибір професії; з'ясування необхідності докладання вольових зусиль у процесі прийняття рішення; формування вміння приймати рішення	1. «Назви професію» 2. «Колесо життя» 3. «Фактори, що впливають на вибір професії» 4. рефлексія роботи в групі
6	50-60 хвил	Формула успіху	узагальнення знань, умінь, досвіду професійних спроб, отриманих при проведенні тренінгу, формування на вказаній основі «формули професійного успіху».	1. «Професійний портрет» 2. «Потрібен спеціаліст» 3. «Влаштуємося на роботу» 4. «Будь успішним!» 5. рефлексія роботи в групі



вибір» поєднуючи тренінгові методи роботи з елементами управлінських технологій, сприяє систематизації професійних знань, дослідженню реальної ситуації професійного вибору, конкретизації життєвих цілей з набуттям уміння визначати короткострокові та довгострокові цілі, приймати самостійні рішення, забезпечення учнів засобами самопізнання, розвиток навичок і умінь з цілепокладання та планування, підвищити рівень психологічної компетенції учнів за рахунок озброєння їх відповідними знаннями і вміннями, розширення меж самосприйняття, пробудження потреби в самовдосконаленні, сформувати позитивне ставлення до самого себе, усвідомлення своєї індивідуальності, впевненість у своїх силах стосовно до реалізації себе у майбутній професії, що забезпечує формування професійних намірів старшокласників у процесі самовизначення та позитивно корелює з особистісним зростанням кожного учасника тренінгу. Тренінг складається з п'яти взаємопов'язаних тематичних блоків, які мають свої особливості.

Перший блок «Довіра» спрямований на встановлення довірчих відносин між учасниками групи з поступовим виявленням реального стану ситуації вибору професії кожним учнем. Розділ містить наступний цикл занять: «Знайомство», «Ми - друзі», «Ми - команда».

Другий блок «Усвідомлення власної особистості» зорієнтовано на структурування власного «Я» з подальшою оптимізацією міжособистісних відносин (цикл занять: «Образ «Я» або пізнай себе», «Я-багатомірне», «Мої ресурси») та постановку цілей коучингу з одночасним мотивуванням учнів до наступної роботи при усвідомленні реальності на основі аналізу попереднього досвіду. На вказаному етапі доцільним є використання спеціальних вправ, спрямованих на формування вміння застосовувати свої інтереси, здібності та нахили в реальному житті.

Третій блок «Світ професій» систематизує професійні знання учнів із одночасним мотивуванням учнів до наступної роботи на основі аналізу попереднього досвіду, визначення зовнішніх і внутрішніх перешкод, що заважають досягненню мети (цикл занять: «Класифікація професій»,

«Професійно важливі якості», «Формула професії»).

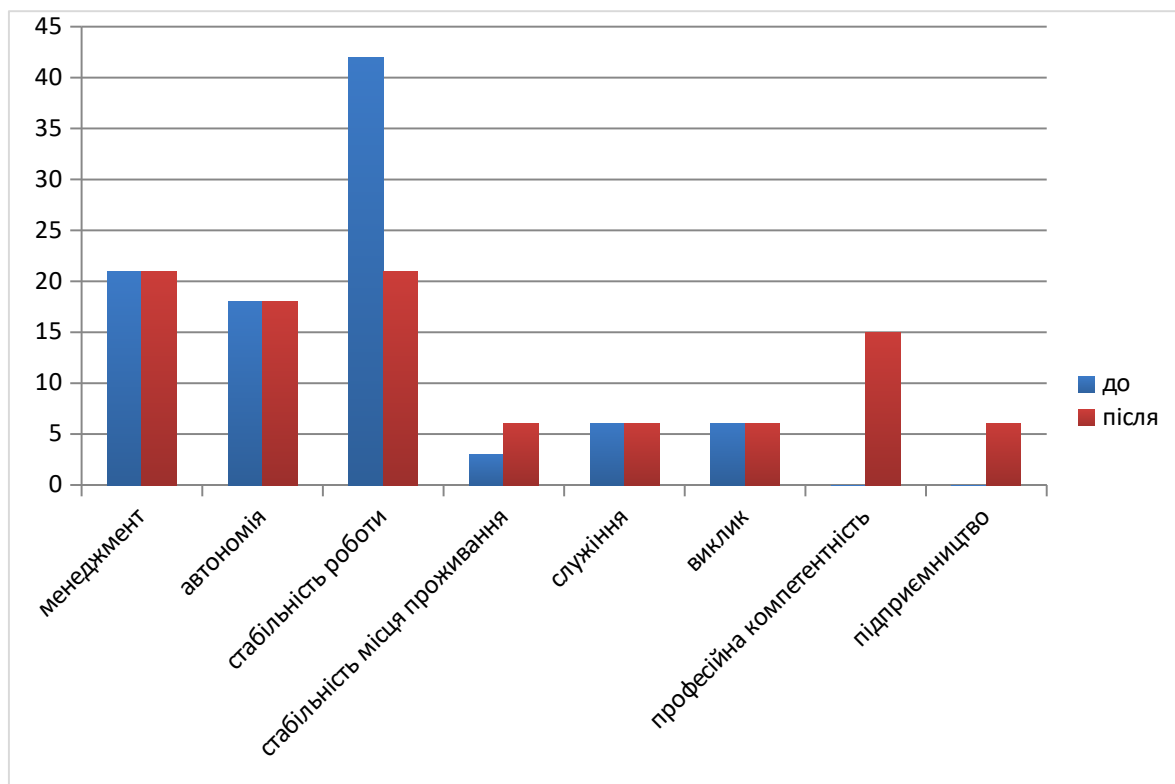
Четвертий блок «Професійні наміри» конкретизує особливості професійної діяльності у реальній ситуації професійного вибору, забезпечує розвиток наполегливості (цикл занять: «Перешкоди і можливості», «Воля - рішення - дія», «Альтернативи вибору професії»), що потребує постійної підтримки та контролю як за моральним станом, так і за результатами. Протягом занять вказаного циклу проводиться дослідження ситуації професійного вибору, подальша конкретизація особливостей професійної діяльності.

П'ятий блок «Вибір професії» завершує програму тренінгу з формування професійних намірів і передбачає розробку особистого плану дій із зазначеними термінами (цикл занять: «Моя професія», «Плануємо професійну кар'єру», «Формула успіху»).

Таким чином, блоки враховують поступовість формування професійних намірів юнаків, створюючи зовнішні умови для вибору професії та формування професійного Я-образу.

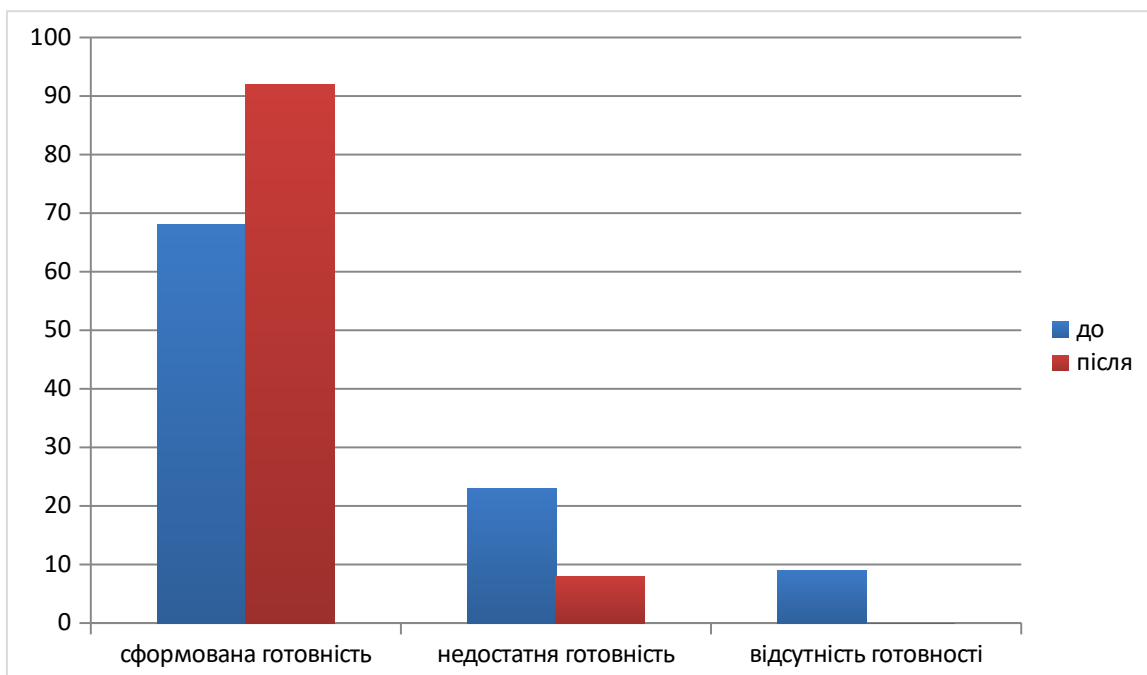
Після проведення тренінгової програми було проведено контрольне дослідження рівня сформованості суб'єктивної готовності до навчання серед випускників за допомогою батареї методик, що використовувалися нами на констатувальному етапі дослідження.

За результатами контрольного етапу за методикою «Опитувальник кар'єрних орієнтацій» Е. Шейна були відмічені наступні зміни. Провідними кар'єрними орієнтаціями для 21% учнів стали «Менеджмент» та «Стабільність роботи» (21%). У 18% учнів провідною кар'єрною орієнтацією залишилася «Автономія». Для 15% учнів значущою кар'єрною орієнтацією стала «Професійна компетентність», а для 6% учнів - «Підприємництво» (див.рис3.3.1.). Тож, спостерігаємо зміни на користь професійної компетентності та підприємництва.

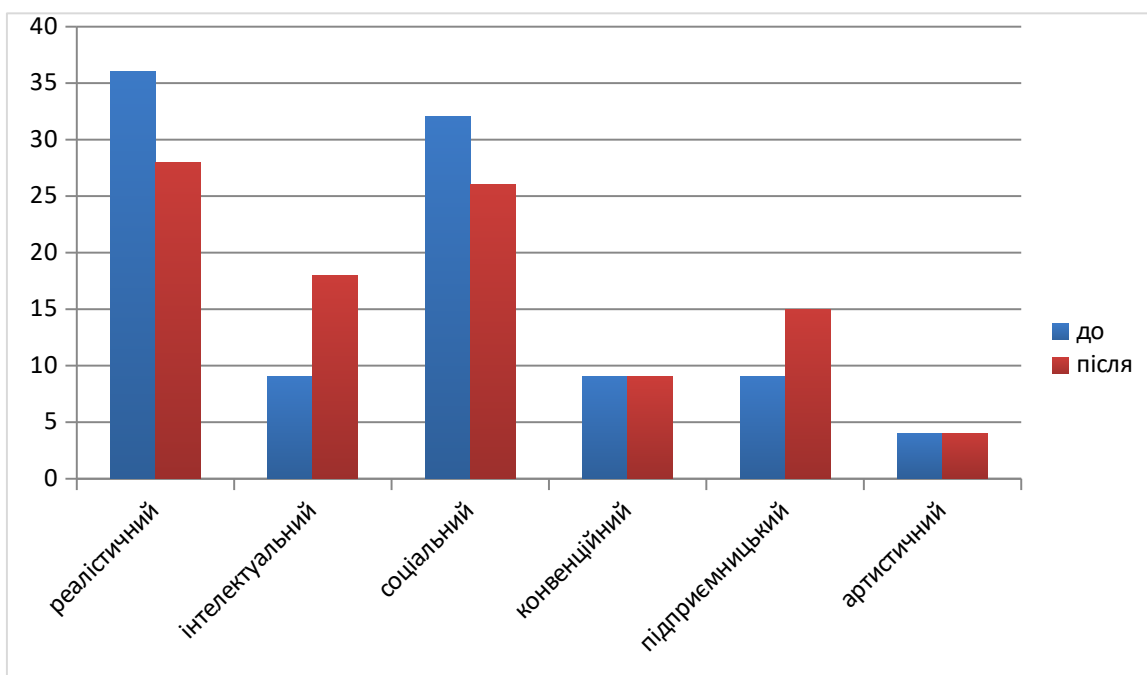


**Рис. 3.3.1. Порівняльна характеристика результатів за методикою «Опитувальник кар'єрних орієнтацій» Е. Шейна**

Аналіз анкет опитанту Л.А. Головей показав, що 91% респондентів мають професійний план та певний ступінь його сформованості. Їхній вибір професії можна вважати усвідомленим - він побудований з урахуванням інтересів та попереднього досвіду особистості, з усвідомленням мотивів вибору професії. У 9% респондентів результати свідчать про недостатню усвідомленості чи суперечності у професійній мотивації (подобається одне, але вибір зумовлений іншими мотивами (див.рис.3.2.2)). Згідно з отриманими даними, у учасників експериментальної групи підвищилася свідомість життя, спрямованість у майбутнє, що дозволяє визначати цілі, намічати перспективи на майбутнє, планувати своє життя майбутньому, підвищилася віра у можливість контролювати події свого життя. В результаті підвищилося загальне відчуття радості від життя, відчуття осмисленості та перспективності як світу своїх можливостей. Як позитивний момент зазначимо відсутність респондентів, що зовсім не готові до самовизначення.



**Рис. 3.3.2. Порівняльна характеристика результатів за методикою анкета оптанту Л.А. Головей**

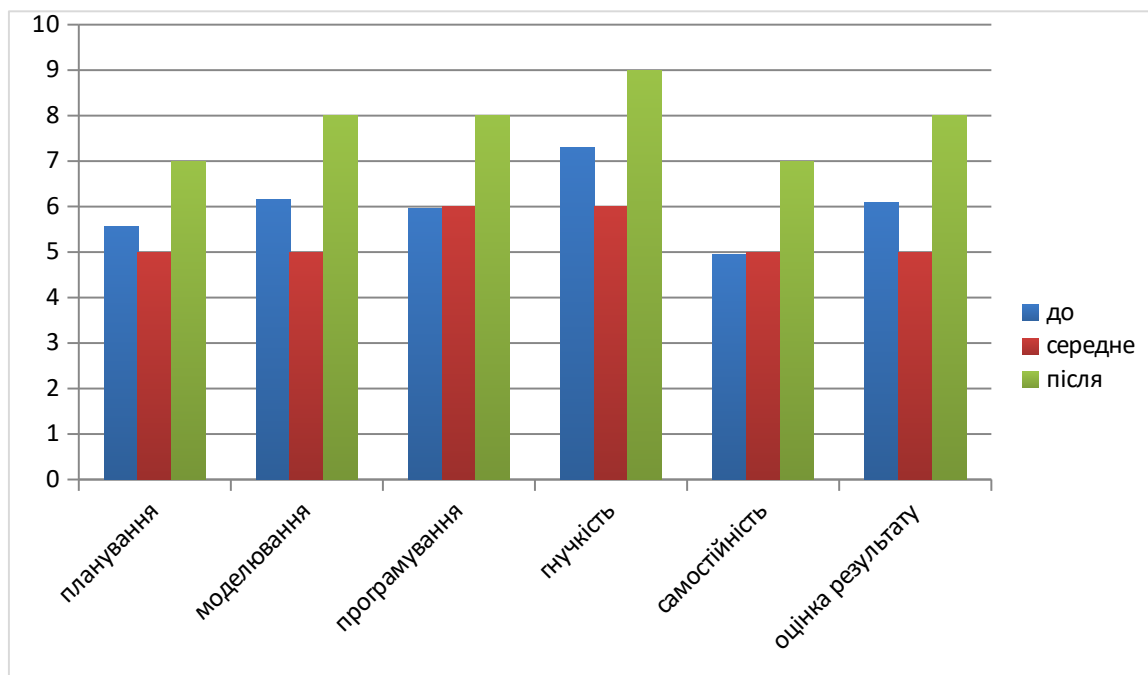


**Рис.3.3.3. Порівняльна характеристика результатів за опитувальником професійної спрямованості Д.Голанда**

Результати за опитувальником професійної спрямованості Д.Голанда дають нам можливість зробити наступні висновки. За параметром реалістичної та соціальної спрямованості спостерігаємо зміни на користь зменшення відсотків (36% -26%) та (32%-26%) відповідно. Натомість спостерігаємо збільшення відсотків з інтелектуального та підприємницького типу (9%-18%) та

(9%-15%) відповідно. Тож, можемо зробити висновок щодо вибору на користь свідомого запланованого заздалегідь вибору та прояву лідерських якостей.

Описуючи результати діагностики за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки», зазначимо стабільні зміни за усіма параметрами на користь збільшення. Особливу увагу привертає критерій «самостійність», що з нижчої границі норми зріс до вище за норму. Тобто, респонденти виробили навички самоконтролю поведінки (див.рис.3.3.5).



**Рис.3.3.4. Порівняльна характеристика результатів за за методикою В.І. Моросанової «Стиль саморегуляції поведінки»**

Таким чином, після проведення нами тренінгової програми було помічено зміни. Учні стали більш інформованими в сфері професійного вибору. У випускників загальноосвітньої школи змінилися провідні кар'єрні орієнтації. Для деяких учнів значущою кар'єрною орієнтацією стала «професійна компетентність», якої не було до проведення тренінгової програми. Також у учнів змінилося оцінювання професійно важливих якостей щодо відповідного типу професії та у тимчасовому аспекту. Усі професійно важливі якості на думку учнів до тренінгу оцінюються вище після проведення програми.

### Висновки до розділу 3

Для визначення особливостей суб'єктивної готовності до навчання у учнів випускних класів було проведено емпіричне дослідження. За результатами констатувального дослідження для більшості учнів провідною кар'єрною орієнтацією є «стабільність роботи». Не актуальними кар'єрними орієнтаціями визначено «професійну компетентність» і «підприємництво». Так само у старшокласників немає уявлення про професійно важливі якості, які відповідають певним сферам трудової діяльності. Труднощі вибору майбутньої професії пов'язуються з низьким рівнем інформованості, а також низьким рівнем ресурсного забезпечення в засвоєнні обраних професій.

Враховуючи специфіку раннього юнацького віку та базуючись на результатах дослідження, ми розробили тренінгову програму щодо професійного вибору, яка складається з п'яти взаємопов'язаних тематичних блоків, що сприяють систематизації професійних знань, забезпеченню учнів засобами самопізнання, формуванню позитивного ставлення до самого себе, усвідомленню своєї індивідуальності, впевненості у своїх силах стосовно до реалізації себе у майбутній професії.

Після тренінгової програми було проведено контрольне дослідження, яке виявило позитивні зміни. Провідними кар'єрними орієнтаціями для учнів стали «Менеджмент» та «Стабільність роботи». А також для випускників значущою кар'єрною орієнтацією стала «Професійна компетентність» та «Підприємництво», яких не було виявлено в констатуючому експерименті.

Тому, можна зробити висновок, що розроблена нами тренінгова програма має позитивні наслідки щодо формування готовності випускників загальноосвітньої школи до навчання в вузі.

## ВИСНОВКИ

Готовність до професійної діяльності – це система інтегративних властивостей, якостей та досвіду особистості, індивідуальна форма інтерпретації змісту освіти, що має ознаки загальної теоретичної та методичної готовності до професійної діяльності, певну специфіку – це професійні вміння та навички, та індивідуальний стиль їх реалізації, практико-орієнтований досвід діяльності, рефлексія професійної діяльності. Готовність до професійної діяльності включає комплекс психічного, активно-дієвого стану особистості, систему інтегрованих властивостей, визначає стан відносної завершеності процесу підготовки до самостійного виконання професійної діяльності.

Професійне самовизначення - це формування в особистості ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності та формування такої професійної спрямованості, в якій відбивається установка до розвитку професійно значущих якостей.

Планування кар'єри полягає у визначенні цілей професійного розвитку та знаходження шляхів, що ведуть до їх досягнення. Індивідуальна кар'єра і вибір кар'єрних орієнтацій визначаються впливом низки чинників, серед яких як індивідуальні, особистісні особливості людини, так і чинники довкілля. Найважливішою передумовою успішної реалізації кар'єрних планів є узгоджена несуперечлива система кар'єрних орієнтацій, яка є основою формування змістовно та хронологічно узгоджених життєвих цілей та планів. Це положення можливе у разі усвідомлення своїх кар'єрних орієнтацій та співвідношення їх з індивідуальними особливостями.

Важливими якостями, що сприяють досягненню успіху в кар'єрі, вважають здатність до ефективного самоконтролю, інтернальність, вольові якості, енергійність, витриманість, наполегливість, рішучість, стресостійкість, орієнтація на групові норми, командна взаємодія, динамічність міжособистісного спілкування, володіння навичками ділового спілкування та

організаторськими навичками, уміння здійснювати різні види психологічного впливу. Ці якості відбивають особливості емоційно-вольової сфери особистості.

Розширення професійної самосвідомості виявляється і у зростанні числа ознак професійної діяльності, що відображаються у свідомості спеціаліста, у подоланні стереотипів образу професіонала, у цілісному баченні себе в контексті образу своєї професійної діяльності. Найчастіше професійна самосвідомість складається стихійно, але професійна самосвідомість вимагає спеціальної роботи з її розвитку та формування, що тісно пов'язане з успішністю оволодіння людиною професією та професійною діяльністю. Усе це робить як можливої, так й необхідної спеціальну роботу з управління процесом формування професійної самосвідомості. Найбільш сензитивним періодом у цьому сенсі, на думку більшості раніше розглянутих авторів, буде період навчання у ВНЗ.

У ранньому юнацькому віці професійне самовизначення становить важливий момент особистісного самовизначення, але не вичерпує його. Бачення себе майбутнім професіоналом є показником зв'язку молодої людини із суспільством, входження у суспільство. Вибір професії фактично означає проектування у майбутнє певної соціальної позиції.

У сучасному розумінні професійне самовизначення розглядається не лише як конкретний вибір професії, але як безперервний процес пошуку сенсу, у професійній діяльності, що обирається, освоюється і виконується. При такому розумінні професійне самовизначення – це процес виборів, що чергуються, кожен з яких розглядається як важлива життєва подія, визначальне подальші кроки на шляху професійного розвитку особистості.

Юнацький вік є найбільш сприятливим як розвитку життєстійкості, так встановлення того чи іншого рівня психологічного благополуччя, під яким розуміють певний збірний образ, пов'язаний з адекватною самооцінкою, впевненістю в собі, доброзичливістю, позитивним ставленням до себе та навколишнього світу загалом, емоційною стабільністю. Рівень психологічного



добробуту відбиває рівень позитивного функціонування особистості на інтелектуальному та афективному рівнях.

Оскільки у ранньому юнацькому віці відбувається самоактуалізація, формується самоставлення особистості, то існує нагальна необхідність допомогти молодій людині зробити усвідомлений вибір. З метою визначення особистісних умов виникнення суб'єктивної готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці нами було проведено емпіричне дослідження, де групу респондентів склали учні випускних класів загальноосвітніх шкіл м. Маріуполя.

За результатами констатувального дослідження для більшості учнів провідною кар'єрною орієнтацією є «стабільність роботи». Не актуальними кар'єрними орієнтаціями визначено «професійну компетентність» і «підприємництво». Так само у старшокласників немає уявлення про професійно важливі якості, які відповідають певним сферам трудової діяльності. Труднощі вибору майбутньої професії пов'язуються з низьким рівнем інформованості, а також низьким рівнем ресурсного забезпечення в засвоєнні обраних професій.

За результатами констатувального етапу була розроблена та впроваджена тренінгова програма, метою якої стало формування готовності до професійного самовизначення в юнацькому віці. Враховуючи специфіку раннього юнацького віку та базуючись на результатах дослідження, ми розробили тренінгову програму щодо професійного вибору, яка складається з п'яти взаємопов'язаних тематичних блоків, що сприяють систематизації професійних знань, забезпеченню учнів засобами самопізнання, формуванню позитивного ставлення до самого себе, усвідомленню своєї індивідуальності, впевненості у своїх силах стосовно до реалізації себе у майбутній професії.

Після тренінгової програми було проведено контрольне дослідження, яке виявило позитивні зміни. Провідними кар'єрними орієнтаціями для учнів стали «Менеджмент» та «Стабільність роботи», випускники як значущі кар'єрні орієнтації визначають «професійна компетентність» та «підприємництво», яких не було виявлено на констатувальному етапі дослідження. Визначено

підвищення «самостійності» як стилю саморегуляції поведінки, тож респонденти виробили навички самоконтролю поведінки. Збільшення значущості інтелектуального та підприємницького типу дозволяє зробити висновок щодо вибору на користь свідомого запланованого заздалегідь вибору та прояву лідерських якостей. Згідно з отриманими даними, у учасників підвищилася спрямованість у майбутнє, що дозволяє визначати цілі, намічати перспективи на майбутнє, планувати своє життя майбутньому, підвищилася віра у можливість контролювати події свого життя. Як позитивний момент зазначимо відсутність респондентів, що зовсім не готові до самовизначення.

Узагальнюючи, робимо висновок, що розроблена нами тренінгова програма має позитивний вплив на формування готовності випускників загальноосвітньої школи до навчання в вузі. Гіпотезу дослідження підтверджено.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология / Г.С. Абрамова - М.: Академический проект, 2001. - 700 с.
2. Абульханова К.А. Психология и сознание личности : проблемы методологии, теории и исследования реальной жизни / К. А. Абульханова. - М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 1999. 224 с.
3. Агапов В.С. Становление Я-концепции личности : теория и практика / В. С. Агапов. - М.: МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 1999. - 124 с.
4. Азбель А.А. Стратегии взаимодействия старшеклассника с референтной группой при выборе профессии / А.А. Азбель // Психология XXI века: Материалы международной научно-практической конференции студентов и аспирантов «Психология XXI века». - СПб.: 2004. - 1 п.л.
5. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Б.Г. Ананьев -М. - Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 164 с.
6. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів // Професійна діагностика / Упорядник Т. Гончаренко. -К.:Ред. Загальнопед. газ., 2004. - 120с. -С.4-19.
7. Бендюков М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы /Е.И. Горбатого. И. Л. Соломин. - СПб.: «Речь», 2000. - 203с.
8. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание/ Р. Бернс; под ред. Я. Пилиповского. М.: Прогресс, 1986. -420 с.
9. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения / А.А. Бодалев - М.:Наука, 1998. -168.-173.
10. Бодалев, А.А. О психологическом понимании «Я» человека /А. Бодалев // Мир психологии. 2002. - № 2. - С. 12-17.
11. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / А.Бодров - М.: ПЕРСЭ, 2001. - 511 с.
12. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. труды / Л.И. Божович-М.:Воронеж, 1995. - 352с.
13. Болотова А.К. Развитие самосознания личности: временной аспект / А.К.

- Болотова // Вопросы психологии. - 2006. - №2. - с. 116-125.
14. Вітківська О.І. "Я" - концепція і самореалізація особистості як актуальна психологічна проблема професійного самовизначення // Єдність раціонального та емоційно-почуттєвого в освітньо-виховних системах. - Харків: Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. - 1996.-С. 252-255.
  15. Вітківська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації / О.І. Вітківська - К.: Наук, світ, 2001. -91 с.
  16. Гальперин П.Я. Актуальные проблемы возрастной психологии / А.В. Запорожец, С.Н. Карпова. - М.: Педагогика, 1998. - 543с.
  17. Гинзбург М.Р. Эмоциональное отношение к профессиональному будущему, М. :Просвещение, 1996. - 165 с.
  18. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка / М.Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. - 1995. -№ 3. - С . 21-27.
  19. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения /М.Р. Гинзбург // Вопросы психологии. - 1994. - №3. - С. 43- 53
  20. Голанд Д. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Електроний ресурс – режим доступу: <https://ter.dcz.gov.ua/publikaciya/opytuvalnyk-profesiynoyi-spryamovanosti-ops-d-golanda>
  21. Головей Л.А. Анкета оптанта (определение профессиональной зрелости) Електроний ресурс – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/6889323/page:22/>
  22. Дербенева М.Ю. Особливості професійного самовизначення у період юності у зв'язку з характеристиками освітнього середовища / М.Ю. Дербенева // Практична психологія та соціальна робота. - 2011. - № 8 . -68-72.
  23. Еннс, Е. А. Особливості формування професійної самосвідомості в період професійного навчання/Є. А. Еннс. - Текст: безпосередній // Актуальні питання сучасної психології: матеріали II Міжнар. наук. конф. (м.

- Челябінськ, лютий 2013 р.). - Т. 0. - Челябинськ: Два комсомольці, 2013. - С. 124-127. - URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/81/3499/>
24. Деркач А.А. Психология развития профессионала / А. А. Деркач, Г. Зазыкин, А. К. Маркова. - М., РАГС, 2000. - 125 с.
25. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач - М.: Издательства Московского психолого-социального института; Воронеж НПО "МОДЭК", 2004. - 752 с.
26. Джура О.Д. Взаємозв'язок основних факторів професійного самовизначення особистості / О.Д. Джура - К.: Український центр духовної культури. - 2003. - С. 64-74.
27. Дубровин Д.Н. Профессиональное самоопределение в подростковом и раннем юношеском возрасте как психологический феномен и психолого-педагогическая проблема / Д.Н. Дубровин // Журнал прикладной психологии. - 2004. - № 4-5. - С. 7-10.
28. Дубровина И.В. Формирование личности старшеклассника / И.В. Дубровина. - М.: Педагогика, 1989. - 169 с.
29. Животівська Г. Усі професії хороші - обирай до смаку: програма корекційно-розвивальних занять / Г.Животівська // Психолог. — 2010. - № 5. -18-26.
30. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер // Психологический журнал. - 1997. - Т. 19, № 6. - С. 35-44.
31. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. М,- Екатеринбург, 2003. - 330 с.
32. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2007. - 240с.
33. Зінченко В.П. Теорія і практика розбудови системи професійної орієнтації в сучасних умовах / В.П. Зінченко, М.С. Янцур // Оновлення змісту і методі психології освіти та професійної орієнтації. - 1998. - № 4. - С. 4-15.
34. Иващенко А.В. Проблемы Я-концепции личности в отечественной психологии / А.В. Иващенко, В.С. Агапов, И. В. Барышников // Мир психологии. - 2002. -№ 2. - С. 17-29.
35. Ильченко А.А. Особенности социального самоопределения

- старшокласників / А.А. Ильченко // Практична психологія та соціальна робота. - 2008. - № 12. - С. 63-68.
36. Кайгородов Б. В. Структурно-динамічні характеристики самопізнання в характеристиці і розвитку Я-концепції в юнацькому віці / Б.В. Кайгородов // Мир психології. - 2002. - №2. - С. 117-127.
37. Клімов Е.А. Психологія професіонала / Е.А. Клімов. - М.:Воронеж, 2003. - С. 432-455.
38. Клімов Е.А. Психологія професійного самопізнання / Е.А.Клімов. - М.: Академія, 2007. - 302 с
39. Клімов Е.А. Репліка про структуру професіоналізму і професіонала / Е.А. Клімов - М.:Наука, 1996. - С. 386-389.
40. Кон І.С. Психологія ранньої юності / І. С. Кон. - М.: Просвіщення, 1989. - 486с.
41. Кон І.С. В пошуках себе: особистість і її самосвідомість / І.С. Кон. - М.: Політиздат, 1984. - 335 с.
42. Леонтьєв Д.А. Очерк психології особистості / А. Н. Леонтьєв. -М.: Смысл, 1993. -43 с.
43. Леонтьєв Д.А. Професійне самопізнання як побудова образів можливого майбутнього / А. Н. Леонтьєв, Е. В. Шелобанова // Проблеми психології. - 2001. - "№1. - С. 57-66.
44. Листопад М.П. Професійне самовизначення старшокласників : програма тренінг / М.П. Листопад // Практична психологія та соціальна робота. - 2009. -№ 5. - С. 25-38.
45. Лінніченко В.М. Програма розвивальних заходів для учнів 9-10х класів щодо формування самовизначення та життєвої перспективи / М. Лінніченко // Практична психологія та соціальна робота. - 2008. - № 1. -52-60.
46. Максименко С. Д. Екзистенційно-генетичні витoki існування особистості / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України,

- Держ. вищий навчальний заклад Запорізький університет. – Запоріжжя, 2012. – № 3. – С. 4-11
- 47.Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте / А.К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. - М.: Просвещение, 1990. - 192 с.
- 48.Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. - 1997. -№ 4. - С. 28-38.
- 49.Моросанова В.І. Опросник "Стиль саморегуляції поведінки". Електронний ресурс – Режим доступу: <https://psylab.com.ua/tools>
- 50.Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество / В.С. Мухина - М.: Академия, 2000. - 453 с.
- 51.Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности : формы, механизмы и стратегия / А. А. Налчаджян. Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1988.-263 с.
- 52.Налчаджян А.А. Я-концепция / А.А. Налчаджян. // Психология самосознания : хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. - Самара : «Бахрах-М», 2003.-63 с.
- 53.Овсянникова В.В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней / В. В. Овсянникова // Вопросы психологии. - 1981.-№5. - С. 133-137.
- 54.Одолінський В.Г. Життєві перспективи старшокласників: мотивація та чіткість уявлення / В.Г Одолінський // Практична психологія та соціальна робота. - 2006. - № 9. - С. 70-72.
- 55.Оллпорт Г. Личность в психологии / Г. Оллпорт. СПб.: КСП+: ЮВЕНТА, 1998.-345 с.
- 56.Побірченко Н.А. Людина і праця. / Н.А Побірченко, О.П. Сергеєнкова, Підтілок І.В. та ін. - К.: Наш час, 2006. - 180 с.
- 57.Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П.Поваренков - М.: Изд-во УРАО, 2002. - 84 с.
- 58.Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. М. : Академия, 2003. - 476 с.

- 59.Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. -М.: Ин-т практ. Психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. - 256с.
- 60.Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в культурноисторической перспективе /Н.С. Пряжников // Вопросы психологии. - 1996. - № 1. - С.64.
- 61.Пряжников М.С. Особиста професійна перспектива / М.С. Пряжников //Психолог. 2004. - № 16. - С.6-8.
- 62.Психологія особистості: Словник-довідник / За ред.. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. - К.: Рута, 2001. - 320 с.
- 63.Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Ф. Райс. - СПб.: Питер, 2000. - 291 с.
- 64.Раусте фон Врихт М. Л. Образ "Я" как подструктура личности / М.Л. Раусте фон Врихт. // Психология самосознания : хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. - Самара : «Бахрах-М», 2003. - С. 395-398.
- 65.Реан А.А. Психология и педагогика. / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум - СПб.: Питер, 2002. - 432 с.
- 66.Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков. - М.: Генезис, 2000. - 128 с.
- 67.Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. / Е.И. Рогов -М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.
- 68.Сабадаж Ж. Профільна освіта старшокласників // Завуч. - 2005. - № 17-18.-С. 42-46.
- 69.Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. М.: ЭКСМОС, 1999. - 351 с.
- 70.Становських З.Л. Рефлексія в структурі процесу професійного самовизначення сучасних старшокласників /З.Л. Становських // Педагогічний процес: теорія і практика: 36. наук, праць. - Вил. 1. - К., П/П "ЕКМО", 2004. - С. 208-219.
- 71.Титаренко Т. Старший шкільний вік: рефлексія, самовизначення, вибір професії, життєві плани / Основи практичної психології / За ред. В.Панка. -



- К.: Либідь, - 2001. - 536 с.
72. Федорінов Д. Формування Я-концепції в юнацькому віці / Д. Федорінов // Психолог. - 2006. - № 10. - С. 5-8.
73. Фельдштейн Д.И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности: Избранные труды / Д.И. Фельдштейн. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2004.-С. 94-124.
74. Хавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Хавир - М.: Наука, 1981. - 96 с.
75. Холл К.С. Теории личности / К.С.Холл, Г.Линдсей. - М: "КСП+", 1997.-720с.
76. Хорни К. Я-идеальное / К. Хорни. // Психология самосознания : хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. - Самара : «Бахрах-М», 2003. - С. 423- 442.
77. Чернышев А.С. Динамика социального Я подростков и юношей в развивающихся социальных средах / А. С. Чернышев, Ю. А. Лунев // Мир психологии. - 2002. - № 2. - С. 92-106.
78. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации/А.П. Чернявская - М.: Изд-во ВЛАДОС- ПРЕСС, 2001.-96 с.
79. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. М.: Наука, 1977. - 144 с.
80. Чистякова С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения / С.Н. Чистякова // Педагогика. 2005. - № 1. - С. 19 - 26.
81. Шавір П.А. Психологія професійного самовизначення в ранній юності / П.А.Шавір - К.: Наука, 1998. - 307с.
82. Швалб Ю.М. Эколого-психологические измерения образа жизни / Ю.М. Швалб // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка. – 2005. – Вип. 5. – С. 294-301
83. Шевченко М.Ф. Практикум з розвитку професійної кар'єри майбутнього фахівця./М.Ф. Шевченко, Н.В. Супрякова // Практична психологія та соціальна робота. - 2009. - № 6-7. - С 14-21.

- 84.Шейн Е. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір Кар'єри» Електроний ресурс – Режим доступу: <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7900-jakir-kar-eri-metodika-diagnostiki-cinnisnih.html>
- 85.Шибутани Т. Я-концепция / Т. Шибутани. // Психология самосознания : хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. - Самара : «Бахрах-М», 2003.-С. 245-270.
- 86.Шилов Ю.Е. «Я-концепция» как система понимания форм существования / Ю. Е. Шилов // Журнал прикладной психологии. - 2004. - №4/5.-С. 91-94.
- 87.Шильштейн Е.С. Особенности презентации Я в подростковом возрасте / Е.С. Шильштейн // Вопросы психологии. - 2000. - № 2. - 36 с.
- 88.Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. /Л.Б. Шнейдер - М.: Изд-во Московского психологосоциального института: МОДЭК, 2004. - С. 114-136.
- 89.Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: пер. с англ./ Общая редакция и предисловие Толстых А.В. -М.: «Прогресс», 1996. - 344 с.
- 90.Breakwell G.M. Coping with threatened identities / G.M. Breakwell. – L. – N.Y.: Mithuen, 1986. – 317 p.
- 91.Tajfel H. Social identity and intergroup relations. – Cambridge: Cambridge Univ. Press,1982. – 210 p.
- 92.Turner J. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior / Lauder E. J. (eds.) Advances in group process. Theory and research V. 2 – Greenwich: Connect, 1985. – 150 с.
- 93.Waterman A. S. Identity development from adolescent to adulthood: an extension of theory and review of research // Development psychology. V. 18, №3, 1982. – P. 341-358.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК 1

#### Програма «Мій професійний вибір»

#### Блок «Довіра»

#### Заняття 1 «Знайомство»

*Мета:* створення сприятливих умов для роботи групи, атмосфери довіри, психологічної безпеки; детальне ознайомлення з основними принципами та формами роботи в групі, прийняття правил роботи саме цієї групи. Доцільне почати засвоєння активного стилю спілкування і способів передачі та прийому зворотного зв'язку .

*Прийоми:* бесіда, вправи на встановлення довірливих стосунків, анкетування, групова дискусія.

#### **Бесіда (до 20 хвилин)**

*Мета:* ознайомлення з правилами роботи в групі.

*Інструкція.* Заняття починає тренер, який знайомиться з учнями, пояснюючи, що буде виступати в ролі психолога-профконсультанта для допомоги у формуванні професійних намірів. Наголошує важливість ефективного спілкування та пропонує відповісти на запитання «За яких умов ми відчуваємо себе в групі безпечно, щоб вільно спілкуватися? Що потрібно для кращої взаємодії в групі?» тощо. Після цього учасники вироблюють правила групової роботи. Тренер записує їх на великому аркуші, який буде в класі впродовж усього тренінгу.

*Аналіз та обговорення:* Що для вас означає відповідальність, активність, довіра, щирість, конфіденційність?

#### **Вправа «Подарунки»**

*Мета:* набуття навичок невербального спілкування, розширення знань про світ професій (до 15 хвилин)

*Інструкція.* Усі учасники сідають колом. Тренер розповідає: кожен із вас по черзі зробить подарунок своєму сусідові ліворуч. Подарунок треба зробити мовчки (невербально), але так, щоб сусід зрозумів що йому даруєте, і зміг назвати професію, в якій вказаний предмет застосовується. Поки всі приймають подарунки, говорити нічого не треба. Усе робимо мовчки. Коли коло замкнеться, учасник який отримав подарунок останнім, розказує що саме він отримав. Якщо у відповідях є розбіжності, треба з'ясувати, у чому непорозуміння, розпитати в групі, як вона зрозуміла подарунок.

*Аналіз та обговорення.* Які закономірності прийому та передачі інформації ви помітили? Які умови полегшують розуміння в процесі

спілкування? Чи є суттєво адекватно поєднувати предмет праці з професією?

**Вправа «Співвіднесення професії зі шкільними предметами».**

*Мета:* продовження знайомства зі світом професій, активізація діяльності групи (до 15 хвилин).

*Інструкція.* Учасники діляться на 2 групи. Командам треба перелічити й описати професії, подібні за змістом до предметів навчального курсу. Необхідно визначити подібність й відмінність змісту навчальних предметів і професії.

*Аналіз та обговорення.* Чи виникали у вас затруднення при виконанні вправи? Чи хотіли б ви дізнатися більше про світ професій?

**Групова композиція «Альфа Центавра»**

*Мета:* сприяння розвитку професійних здібностей учасників, уміння визначити необхідну професійну роль (час — до 30 хвилин).

*Інструкція.* Група зображує поселення на далекій планеті. Учасники розташовуються у просторі так, як їм зручно, і зображують представників будь-яких професій, необхідних, на їхній погляд, для виживання. Кожен діє самостійно, без попереднього розподілу ролей, розмовляти забороняється. При цьому можна використовувати допоміжні матеріали (наприклад, виготовлені з аркушів паперу різноманітні прикраси, листя дерев, деталі одягу тощо). Після того, як усі учасники визначили свою професійну роль, кожен із них пояснює, кого він зображує. Далі в справу вступає «мер» (учасник, який добровільно обрав цю роль) — він має право змінити вашу професію, щоб поселення стало кращим.

*Аналіз та обговорення.* Чи збігається професія на далекій планеті з вашими професійними намірами? Які почуття викликало втручання «мера»? «Мера» просять прокоментувати, чому він обрав цю роль, і які ідеї викликали зміну соціальних ролей? Які командні якості допомогли вижити на далекій планеті? У процесі обговорення тренер спонукає до уточнення якостей високоефективної команди, а саме: підтримка, довіра, терпіння, цілеспрямованість, почуття гумору, сумісність, згуртованість, адаптація, дружба, рішучість, ентузіазм, альтруїзм тощо.

**Вправа «Сонце».** *Мета:* вироблення вміння оцінювати власні позитивні якості, підвищення самооцінки, посилення впевненості у собі.

*Інструкція.* На окремому аркуші намалювати сонце. У колі вкажіть ім'я. Біля кожного променя напишіть власні риси характеру, здібності. Завдання - написати про себе якомога більше.

**Висновки та враження від роботи ( до 20 хвилин)**

**Блок «Усвідомлення власної особистості».**

## Заняття 2 «Образ «Я» або пізнай себе».

*Мета:* усвідомити та інтегрувати індивідуальні особливості та навички; саморозкриття й усвідомлення сильних сторін своєї особистості, тобто таких якостей, умінь та навичок, які дають людині відчуття внутрішньої стійкості та довіри до самої себе; подальше удосконалення групової структури та динаміки групового процесу, активізація пасивних членів групи.

### **Вправа «Мінливий світ»**

*Мета:* усвідомлення кожним учасником групи свого досвіду життя в мінливому світі, актуалізація професійних намірів учасників (час — 25-30 хвилин).

*Інструкція.* Учасники групи сідають колом. Тренер: «Давайте зараз зосередимося на собі, на своїх думках, почуттях, переживаннях. Сядьте, будь ласка, зручно і повільно закрийте очі. Зверніть увагу на ваше дихання, відчуйте, як повітря проходить через ніс, горло, потрапляє в груди, наповнює ваші легені. З кожним вдихом ваше тіло наповнюється енергією, а з кожним видихом витікають непотрібні зараз турботи, напруження, неприємності... Зверніть увагу на ваше тіло. Відчуйте його: все повністю — від ніг до голови... Ви сидите на стільці, чуєте приємні звуки музики, відчуваєте подих повітря на обличчі. Якщо вам захотілося змінити позу, зробіть це. А тепер зосередьтесь на ідеї мінливості світу, у якому ми живемо... Для нашого складного часу характерні швидкі та різкі зміни... Інколи вони бувають блискавичні... Подумайте про це. Які думки у вас виникають? Як ви відчуваєте себе в цьому мінливому світі?.. Подумайте, які ваші якості, особливості поведінки допомагають вам жити в цьому мінливому світі, а які заважають? Яка професія актуальна для вас саме зараз? Яка професія потрібна, незважаючи на мінливість світу? (Ці питання тренер повторює 2-3 рази з інтервалами). А тепер згадайте, що ви знаходитесь тут, у цій кімнаті, разом із вашими друзями. Повертайтеся сюди, у наше коло, але виконайте це у зручному для вас темпі. Ви можете відразу відкрити очі чи посидіти ще деякий час із закритими очима. Повертайтеся у наше коло і зробіть це у своєму темпі». Після того, як всі учасники групи відкрили очі, тренер може запропонувати всім ще певний час залишитися зі своїми враженнями, почуттями, переживаннями та намалювати їх. Для цього учасникам пропонується папір, фарби, фломастери, кольорові олівці тощо.

Малюнки учасників групи бажано розташувати так, щоб усі могли їх бачити протягом наступних занять. Після закріплення малюнків тренер продовжує інструкцію: «Продовжимо нашу роботу. Зараз ми об'єднаємося в групи по 4-5 осіб і поділимося нашими враженнями, роздумами, пояснимо один одному, які наші якості, особливості поведінки, професії допомагають, а які утруднюють наше життя в мінливому світі. Складіть, будь ласка, у вашій групі

перелік цих якостей із зазначенням професій учасників. Не узагальнюйте, намагайтеся бути більш конкретними. У кінці роботи в малих групах ми обмінємося в цілому результатами нашої роботи». Протягом загального обговорення тренер спонукає ставити запитання іншим членам групи, пояснює незрозуміле. При цьому тренер записує названі якості, особливості поведінки та професії на дошці.

*Аналіз та обговорення.* Наводимо скорочений перелік якостей та особливостей поведінки, які допомагають чи заважають жити в мінливому світі (ці якості запропоновані учасниками в різних групах тренінгу, проведеного нами).

### **Вправа «Гра в перспективи»**

*Мета:* розширення набору перспектив, наявних у людини\*; забезпечення більш глибокого усвідомлення спектру власних можливостей, тренування навичок вибору; формування впевненості у собі в реальних ситуаціях вибору, які траплятимуться у житті.

*Інструкція.* Намалюйте коло, поділіть його на вісім секторів. Кожен сектор - це одна із перспектив. Учням пропонується відповісти на запитання: «Яким буде наступний крок у моєму житті?», заповнивши всі сектори кола..

### **Вправа «Ролі»**

*Мета,* розуміння поняття соціальної ролі, різноманіття соціальних ролей людини; самозанурення (час — 20-25 хвилин).

*Інструкція.* Вправа виконується у колі. Учасникам пропонується по колу називати ролі, у яких вони бувають. Тренер: «Ми можемо грати різні ролі й можемо змінювати їх, але при цьому ми залишаємося собою. На зразок того, як у нас залишається те саме тіло, коли ми переодягаємося. Намалюйте або просто перелічіть безліч ролей, у яких ви коли-небудь у житті бували. Бажано намалювати, тому що роль пов'язана з образом... Намалювали? Зараз по колу ми будемо називати по одній ролі й показувати її. Якщо в когось закінчилися ролі, то він просто пропустить хід».

*Аналіз та обговорення:* Кому скільки ролей вдалося представити (намалювати)? Які із них соціальні ролі? Які ролі називалися частіше за інших, а які здалися незвичайними? Які ролі вам подобаються, часто приймаються вами, а які ролі зовсім не хочеться грати? Під час обговорення можна поставити питання: «А де ви — справжній?» Це заплутує, але й дає можливість замислитися й розібратися. Акцентується увага на тому, що ми завжди більші, ніж наші ролі.

### **Вправа-композиція «Мої ресурси»**

*Мета:* сприяти підвищенню впевненості в собі (час — 30 хвилин).

*Інструкція.* Учасники будують композицію, яка відображає власні

ресурси -фактори, які допомагають переборювати життєві труднощі та досягати поставлених цілей, наприклад, у формуванні професійних намірів. Вправа виконується індивідуально, хоча за бажанням учасників може проводитися в мікрогрупах. Тренер коротко розповідає про основні групи ресурсів:

- внутрішні: особистісні, інтелектуальні, вольові якості, знання та вміння, різноманітні елементи життєвого досвіду;
- зовнішні: місце проживання, матеріальні можливості, місце навчання тощо;
- соціальні: люди, здатні допомогти у переборенні труднощів та досягненні поставлених цілей - родичі, друзі, викладачі тощо.

Композиція може будуватися на будь-якому місці, яке сподобалося учаснику: на парті, на підлозі, на стільці, на підвіконні тощо. Крім використання звичного набору зображувальних матеріалів, у композицію доцільно включати також підручні предмети, які можуть символізувати для учасників певні ресурси (фотографії, мобільні телефони, годинники тощо).

*Аналіз та обговорення.* Обговорення будується як екскурсія: група переходить від роботи до роботи, автори робіт виступають у ролі екскурсоводів, їм надається 1-2 хвилини на виступ. За бажанням учасників композиція фотографується.

### **Вправа «Я очима групи»**

*Мета:* показати, помиляється чи ні учасник, ко-ли розповідає, яким все ж таки його бачить група

*Інструкція.* Тренер: «Потрібно написати детально як, на вашу думку, вас сприймають група та окремі її учасники».

### **Обговорення та рефлексія роботи в групі.**

## **Блок «Світ професій».**

### **Заняття 3 «Класифікація професій».**

*Мета:* розширення уявлення про класифікацію професій, виокремлення основних сфер життя людини; стимулювання групового оцінювання; формування вміння застосовувати свої інтереси, здібності та нахили в реальному житті.

**Вправа-привітання «Як вітаються представники різних професій»**  
(час — до 10 хвилин).

Учасники діляться на пари. Кожній парі зачитується наступна інструкція: «Вам треба зобразити за допомогою жестів і міміки, як вітаються представники різних професій. Інші учасники повинні вгадати, що за професію ви зобразили». Для виконання даної вправи учасникам роздають картки з назвами професій.

### **Вправа «Чотири сфери».**

*Мета:* виокремлення основних сфер життя людини, отримання навичок планування діяльності (час — до 10 хвилин).

*Інструкція.* Що б ви робили, якби могли все? Про що ви мрієте, які ваші наміри й цілі, на найближчі п'ять тижнів, п'ять місяців, п'ять років? Люди вкладають енергію в різні сфери свого життя, серед них можна виділити чотири основних.. Які саме сфери ви хотіли б виділити? Подумайте й напишіть, як будете використовувати свою енергію й час?

*Аналіз та обговорення.* Що будете робити для фізичного аспекту, для краси, фігури, для свого здоров'я (тіло)? Що будете робити для свого навчання, роботи, захоплення, кар'єри (діяльність)? Для родини, друзів, школи (контакти)? Для свого майбутнього, для творчості (фантазії)? Для міста, країни, людства, наприклад, для досягнення миру?

### **Вправа «Професія — спеціальність».**

*Мета:* підвищення рівня усвідомленості поняття спеціалізація у рамках певної професії, розширення інформованості про різноманіття професійної праці.

*Інструкція.* Тренер нагадує співвідношення понять «професія» і «спеціальність»: професія — група споріднених спеціальностей (наприклад, професія — вчитель, спеціальність — учитель математики, літератури, фізики тощо; професія — лікар, спеціальність — хірург, терапевт, стоматолог, окуліст) і пропонує учасникам самостійно до трьох обраних ними професій написати можливі варіанти спеціальностей.

### **Вправа «Вгадай, хто Я».**

*Мета:* розширення знань про професійно важливі якості особистості (час — до 15 хвилин).

*Інструкція.* Тренер разом із одним учасником загадують професію. Група за допомогою запитань про професійно важливі якості, повинна вгадати професію. Дану вправу можна повторити кілька разів. Модифікація вправи. Тренер просить одного з учасників вийти. У цей час усі інші загадують професію. Людина, що виходила, повинна за допомогою низки запитань стосовно професійно важливих якостей угадати професію, загадану в колі.

*Аналіз та обговорення.* Як ви думаєте, чому не завжди можна було вгадати загадану професію? Що полегшувало процес відгадування? Чи обов'язково, щоб до початку трудової діяльності були сформовані професійно важливі якості?

### **Вправа «Професія — навчальний заклад».**

*Мета:* підвищення рівня інформованості про можливість професійного швцти.*Інструкція.* Тренер коротко характеризує на-вчальні заклади свого



міста (області) і пропонує учасникам подумати та самостійно обрати можливі варіанти набуття бажаних спеціальностей (не обмежуючи бажання школярів: місто — Україна — країни СНГ - ізарубіжжя).

### **Обговорення та рефлексія роботи в групі.**

#### Заняття 4 Формула професії»

#### **Вправа-привітання «Мої професійні якості».**

*Мета:* зближення членів групи, створення довірливої атмосфери, конкретизація професійних якостей (час — 10 хвилин).

*Інструкція.* Учасники групи сідають колом. Тренер: «Давайте привітаємося і зробимо це так: кожен називає своє ім'я, свої якості, особливості поведінки і взагалі все те, що спонукає його до вибору конкретної професії. Подумаємо кілька хвилин і почнемо привітання».

*Аналіз та обговорення.* Чи важко було назвати свої основні професійні якості? Якщо так, давайте спробуємо зрозуміти, чому? Які особливості професій ви для себе зараз відкрили?

#### **Вправа «Далекосяжне бачення».**

*Мета:* набути вміння визначати короткострокові цілі заради досягнення довгострокових; допомога учням побачити, що довгостроковим цілям має передувати послідовність короткострокових, що сприяє усвідомленню ними необхідності тривалих зусиль для досягнення чогось важливого у житті (час — до 20 хвилин). Матеріали: окремі картки з написами: Президент Сполучених Штатів, президент компанії, вчитель, політик, кінозірка тощо.

Заняття складається із наступних кроків:

1. Спочатку нагадаємо значення слова «мета» (кінцевий результат, до якого прагне індивід; результат, на який спрямовують зусилля). При цьому зазначимо, що певні цілі є короткостроковими і досягаються швидко. Інші цілі — довгострокові, на досягнення яких можна витратити роки. Проте для здійснення далекосяжних цілей необхідно розробити низку короткострокових цілей, що ведуть до результату.

2. Розподіляємо учнів на три підгрупи й даємо їм одну із заздалегідь підготовлених карток. Завдання підгрупи полягає у визначенні короткострокових цілей, зазначених на картці, з виділенням цілей, які можна використати для досягнення довгострокової цілі.

3. Методом мозкового штурму учні виконують завдання, після чого кожна підгрупа ділиться прикладами. Якщо є потреба, наголошуємо на тому факті, що довготривалі цілі не досягаються за одну ніч, але успішні люди спроможні ідентифікувати цілі для досягнення певного результату;

4. Пропонуємо учням поділитися прикладами власних цілей.

*Аналіз та обговорення.* Яка різниця між довгостроковими й короткостроковими цілями? Як, на вашу думку, люди встановлюють довгострокові цілі? Наскільки ви спроможні ідентифікувати короткострокові цілі для власної діяльності? Чи ви поставили перед собою які-небудь довгострокові цілі? Якщо ні, як, по-вашому, їх постановка допоможе вам у майбутньому? Поділіться прикладами. Чи ви визначили короткострокові цілі, що допоможуть вам обрати професію? Наведіть приклади.

### **Вправа «Цілі»**

*Мета:* показати учням відмінність між реалістичними та нереалістичними цілями; допомогти зрозуміти, що мрії допомагають осмислювати всі майбутні можливості, та все ж реалістичні, досяжні цілі є більш корисними в далекосяжній перспективі, тому що вони допомагають учням зосереджувати своє життя як на сьогоднішньому, так і на майбутньому (час-до 10 хвилин). Матеріали: робочий аркуш «Цілі».

*Інструкція.* У попередній вправі ми сформувавши цілі, які стоять перед кожним із нас. А тепер ми спробуємо розрізнити реалістичні цілі, тобто цілі, яких можна досягти, та широкі чи нереалістичні цілі, тобто ймовірно недосяжні. Наприклад, реалістичною метою є закінчення середньої школи при отриманні від початку року потрібної кількості оцінок і необхідних сертифікатів. Нереалістичною — сподівання закінчити випускний клас, якщо ви пропустили занадто багато уроків за одну чверть, щоб мати потрібну мінімальну кількість оцінок. Отже, зараз ви отримуєте робочий аркуш «Цілі» і маєте вирішити, які ситуації є реалістичними, а які ні.

*Аналіз та обговорення:* Чи важко було бачити відмінність між реалістичними та нереалістичними цілями? У чому полягає різниця між цими двома типами цілей? Як ви вважаєте, чи можливо таке: мета, яка була нереалістичною, стала реалістичною в інший час? А ваші цілі здаються вам реалістичними чи ні? Якщо вони нереалістичні, що, на вашу думку, ви можете зробити, щоб перетворити їх на більш реалістичні? Чи ви бачите користь у тому, щоб мати нереалістичні цілі?

### **Обговорення та рефлексія роботи в групі.**

### **Заняття 5 «Воля — рішення -дія»**

*Мета:* формування вміння аналізувати життєвий баланс, приймати рішення про вибір професії; з'ясування необхідності докладання вольових зусиль у процесі прийняття рішення; формування вміння приймати рішення.

### **Вправа-привітання «Назви професію» (час — 5 хвилин).**

Один учасник називає професію, наступний повинен назвати професію на останню букву попереднього слова.

### **Вправа «Колесо життя»:** самореалізація.

*Мета:* формування вміння аналізувати власний життєвий баланс, оцінювати рівень самореалізації певного напрямку власного життя (час — 25 хвилин).

*Інструкція.* Вісім секторів Колеса Життя представляють так званий життєвий баланс. Вважаючи, що центр, вісь колеса — це нуль, а периметр, обід — це десять, позначте рівень вашої задоволеності кожною сферою життя на даний момент, провівши пряму чи криву лінії. Таким чином ви створите новий периметр (обід) колеса вашого власного життя. Проаналізуйте, наскільки зручно вам їхати на такому колесі? Визначення життєвого балансу особистості

### **Вправа «Фактори, що впливають на вибір професії».**

*Мета:* формування стратегії прийняття рішення про вибір професії, усвідомлення факторів професійного вибору (час — до 15 хвилин)

*Інструкція.* Учасники методом «мозкового штурму» знаходять фактори, що впливають на вибір професії. Після обговорення тренер може додати фактори, які не були зазначені.

### **Обговорення та рефлексія роботи в групі.**

#### **Блок «Вибір професії».**

#### **Заняття 6 «Формула успіху»**

*Мета:* сприяти формуванню рішення щодо реалізації професійних намірів учнів, самопізнанню, особистісному зростанню; конкретизація власного життєвого досвіду, його взаємозв'язок із життєвою перспективою. узагальнення знань, умінь, досвіду професійних спроб, отриманих при проведенні тренінгу, формування на вказаній основі «формули професійного успіху».

### **Вправа «Професійний портрет»**

*Мета:* розвиток уявлень про майбутнє, формування позитивного образу «Я» і професійного майбутнього (час — 10 хвилин).

*Інструкція.* Учасники по черзі сідають перед групою, і вона описує його професійне майбутнє через 20 років. Намагаємося реалістично вгадати, що очікує людину.

*Аналіз та обговорення.* Наскільки сподобався власний професійний портрет? Чим саме? Що б хотіли змінити?

### **Вправа «Потрібен спеціаліст»**

*Мета:* рефлексія професійних вимог до кандидата на певну посаду й відповідність особистісним очікуванням, готовність, осмисленість процесу пошуку вакансій (час — 20 хвилин)

*Інструкція.* Тренер повідомляє, що він стає редактором газети безкоштовних оголошень. Кожний із учасників може розмістити в газеті оголошення про запрошення на роботу. В оголошенні — не обмежується

кількість слів або розмір букв. Приймається будь-яка форма. Можна викласти весь список вимог до кандидата, весь набір якостей, якими він повинен володіти, можна намалювати його портрет. Можна розповісти про себе, свою справу, організацію. Варто тільки пам'ятати, що оголошень про запрошення на роботу буде багато й кожному часникові треба подбати, щоб саме його привернуло увагу. Час на підготовку — 10 хвилин.

Через відведений час ведучий пропонує розвісити аркуші на стінах. Підписувати їх не потрібно. Учасники групи мовчки читають оголошення. Кожний має право намалювати коло на тому оголошенні, що привернуло його увагу, і він готовий зв'язатися з його автором. Потім аркуші з оголошеннями знімаються. Учасник може подивитися, чи відгукнулися на його запрошення й підрахувати кількість позначок на аркушах. Тренер пропонує кожному по колу назвати одну цифру — кількість виборів, що дісталися.

*Аналіз та обговорення.* Чим характеризується оголошення, що набрало найбільшу кількість зацікавлених відповідей? Що заважало відгукнутися на інші оголошення? Які вимоги найчастіше висувалися до кандидата? Які вимоги наймача найлегше задовольнити? Чим найлегше зацікавити людину? Чи виявилися «секрети» розміщення оголошень про вакансії, які забезпечують відгуки потрібної категорії кандидатів?

### **Сюжетно-рольова гра «Влаштуємося на роботу».**

*Мета:* набуття практичних навичок пошуку роботи, ведення співбесіди (час — 15 хвилин).

*Інструкція.* Із групи вибираються двоє бажаючих. Один буде влаштовуватися на роботу, інший — проводити співбесіду.

*Аналіз та обговорення.* За що ви зараз відповідальні у своєму житті? Чого боїтеся? Що ви можете зробити, щоб позбутися цього страху?

### **Вправа «Будь успішним!»**

*Мета:* мотивація, як відомо, тісно пов'язана з когнітивними процесами (зі сприйняттям, мисленням, ставленням до самого себе). Міняючи сприйняття певних об'єктів, формуючи новий стиль мислення, ми розвиваємо й нове ставлення до об'єктів своєї діяльності, формуємо нові мотиви діяльності. Коли людина починає міркувати по-іншому, вона починає й діяти по-іншому. Привчивши себе до нового мислення (по-іншому сприймаючи самого себе й свою діяльність), ви тим самим змінюєте й свою мотивацію до діяльності.

*Інструкція.* Ця вправа спрямована на зміну мотивації шляхом формування нового позитивного мислення. Нижче наведемо ряд виразів, розумових і вербальних структур, які властиві людям із високою мотивацією досягнення. Вам пропонується виконати певні завдання із цими виразами.

Допускаємо, що засвоївши ці судження (вирази), ви почнете не тільки

мислити, але й діяти, як людина з високою мотивацією досягнення.

Вирази: Людина все життя йде вперед. Упевнені в собі люди щасливі. Я обов'язково досягну успіху у своїй справі. Готовність до успіху — майже половина секрету його досягнення. Я зроблю все, що задумав. Я вже привчив свідомість до того, що досягну мети. Я досягну свого, навіть якщо на це піде залишок мого життя. Я продовжу займатися розпочатою справою навіть після першої невдачі. Успіх приходить до того, хто мислить категоріями успіху. Я твердо знаю, чого хочу досягти. Успіх приходить до того, хто до нього прагне. Я склав план досягнення мети й обов'язково досягну її. Я наполегливо реалізую свої плани. На мою мрію ніщо не впливає. Ніхто не переможений, поки не визнав себе переможеним. Я впевнений, що є якийсь спосіб, і знаю, що знайду його. Я буду перетворювати невдачі на перемоги. Я вірю в себе. Успіх залежить від моїх зусиль і бажання досягти його. Я задоволений своєю роботою. Віра в успіх, величезне бажання й уява, наполегливість у досягненні поставленої мети — складові успіху.

Отже, виконаємо завдання: використовуючи ці та інші вирази, напишіть текст (щось на зразок тексту для самонавіювання), котрий можна перечитувати й підтримувати свою мотивацію. Аналіз та обговорення. Що ще ви могли б зробити? Що ще б ви хотіли обговорити чи ми на цьому закінчуємо? Які у вас ще є думки?

### **Фінальна рефлексія роботи в групі**