

**Міністерство освіти і науки України**  
**Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського**  
**Навчально-науковий гуманітарний інститут**

**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ФІЛОСОФІЇ, СУСПІЛЬНИХ НАУК**

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти

**бакалавр**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ**

Студентка Пінкаєва Зенуре Рустемівна

Освітня програма

05 «соціальні та поведінкові науки»

053 «Психологія»

Науковий керівник Дубчак Олена Борисівна

Кандидат психологічних наук

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка: ECTS \_\_\_\_\_

Київ 2024

## АНОТАЦІЯ

Пінкаєва З.Р. Психологічні особливості професійного самовизначення молоді.

У роботі аналізуються психологічні особливості професійного самовизначення молоді, виявляються ключові фактори, що впливають на процес вибору професійного шляху. Під час написання роботи було проведено комплексний теоретичний аналіз літератури, а також емпіричне дослідження за допомогою методик, спрямованих на виявлення мотиваційних структур, ціннісних орієнтацій та емоційно-вольових якостей молоді. На основі отриманих результатів було розроблено рекомендації для психологів, кар'єрних консультантів та освітніх працівників, спрямовані на підтримку молоді в їх професійному самовизначенні.

Ключові слова: професійне самовизначення, мотивація, цінності, емоційно-вольові якості, кар'єрне консультування.

## S U M M A R Y

Pinkaieva Z.R. Psychological features of professional self-determination of youth.

The paper analyzes the psychological features of professional self-determination of youth, identifying key factors influencing the process of choosing a professional path. During the writing of the work, a comprehensive theoretical analysis of the literature was conducted, as well as empirical research using methods aimed at identifying motivational structures, value orientations, and emotional-volitional qualities of young people. Based on the obtained results, recommendations were developed for psychologists, career counselors, and educators aimed at supporting youth in their professional self-determination.

Keywords: professional self-determination, motivation, values, emotional-volitional qualities, career counseling.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ .....	
1.1. Визначення та теоретичні підходи до професійного самовизначення.....	
1.2. Фактори професійного самовизначення молоді .....	
1.3. Роль освітнього середовища та соціального контексту в професійному самовизначенні .....	
Висновки до першого розділу.....	
РОЗДІЛ II. ОПИСОВИЙ АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ ДОСЛІДЖЕНЬ .....	
2.1. Методи та методики емпіричного дослідження .....	
2.2. Аналіз існуючих досліджень професійного самовизначення молоді .....	
Висновки до другого розділу.....	
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ .....	
3.1. Характеристика методів і методик емпіричного дослідження.....	
3.2. Аналіз результатів дослідження.....	
3.3. Рекомендації та пропозиції.....	
Висновки до третього розділу.....	
ВИСНОВКИ .....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	

## ВСТУП

Професійне самовизначення є ключовим аспектом особистісного розвитку, яке впливає на подальше життя індивіда, його задоволеність кар'єрою та загальне благополуччя. Однак, попри важливість цього процесу, він залишається складним і багатограним явищем, яке потребує детального вивчення.

**Актуальність** теми зумовлена динамічними змінами у сучасному ринку праці, зростанням вимог до особистісних і професійних якостей молодих спеціалістів, а також необхідністю адаптації до постійно змінювального соціально-економічного середовища. Цей процес включає різноманітні аспекти, такі як особистісні цінності, інтереси, самооцінка, мотивація, а також вплив соціального оточення, що разом формують професійну ідентичність індивіда.

Науковці та дослідники по всьому світу приділяють значну увагу вивченню цього феномену, пропонуючи різноманітні теорії та методології дослідження. Важливими джерелами з цієї тематики є роботи вітчизняних та зарубіжних авторів, які розглядають психологічні механізми професійного самовизначення, фактори, що впливають на цей процес, а також стратегії ефективної підтримки молоді в їх професійному розвитку. Дослідження в цій області включають широкий спектр підходів, від квалітативних до кількісних, що дозволяє глибше зрозуміти динаміку та специфіку професійного самовизначення молодих людей.

Зарубіжні науковці, які досліджували проблему професійного самовизначення, включають Джона Голланда, Дональда Е. Супера, Льва Виготського та Еріка Еріксона. Вітчизняні науковці, які зробили внесок у вивчення цього питання, включають Л. Божович, М. Гінзбурга, Є. Головаху, А. Мудрика, Т. Афанасьєву та Д. Фельдштейна.

Однак, попри значний внесок у розробку теоретичних основ та емпіричних досліджень, залишаються питання, які потребують подальшого аналізу. Серед них - вплив цифровізації та глобалізації на професійне

самовизначення, роль освітньої системи в підготовці молоді до вибору професії, а також механізми протистояння професійним кризам. Відтак, ця дипломна робота має на меті не тільки систематизувати існуючі знання з даної проблематики, але й внести вклад у її подальше дослідження, зосередившись на аналізі сучасних тенденцій та викликів, з якими стикається молодь у процесі професійного самовизначення.

**Об'єктом дослідження** виступає процес професійного самовизначення молоді у сучасних соціокультурних умовах.

Цей процес є багатограним і охоплює взаємодію різноманітних факторів: від індивідуальних психологічних характеристик до впливу сім'ї, освітньої системи та соціального середовища загалом.

**Предметом дослідження** виокремлюються саме психологічні особливості, що визначають професійне самовизначення молоді.

Це включає аналіз мотиваційних, ціннісних та емоційних аспектів, які сприяють або, навпаки, перешкоджають процесу вибору професійного шляху. Особлива увага приділяється вивченню механізмів прийняття рішень, самоідентифікації у професійній сфері, а також ролі соціального оточення у формуванні професійних прагнень і цілей.

Розуміння цих психологічних особливостей є ключовим для розробки ефективних стратегій підтримки молоді у процесі професійного самовизначення, а також для створення умов, які б сприяли розвитку особистісного потенціалу в контексті професійної самореалізації. Такий підхід відповідає сучасним тенденціям у сфері освіти та управління кар'єрою, де особлива увага приділяється індивідуальному підходу та врахуванню унікальних особливостей кожного індивіда.

З огляду на зазначене, дипломна робота спрямована на глибокий аналіз та систематизацію теоретичних і емпіричних даних щодо психологічних аспектів професійного самовизначення молоді, що дозволить виявити основні тенденції

та виклики у цій сфері, а також запропонувати можливі шляхи їх вирішення з урахуванням сучасних соціальних вимог та потреб молодого покоління.

**Мета** цієї дипломної роботи полягає у всебічному дослідженні психологічних особливостей, які впливають на процес професійного самовизначення молоді. Важливість цього дослідження обумовлена необхідністю глибокого розуміння механізмів та факторів, які сприяють формуванню професійної ідентичності в умовах сучасного динамічного світу. Основною метою є ідентифікація та аналіз ключових психологічних аспектів, що впливають на вибір професійного шляху молоддю, а також визначення стратегій та підходів, які можуть сприяти ефективному професійному самовизначенню.

Згідно мети нами визначено наступні основні **завдання**:

- Комплексний огляд літератури: Провести всебічний аналіз наявних наукових праць, статей, монографій та інших джерел, присвячених психологічним аспектам професійного самовизначення. Завданням є ідентифікація основних теоретичних підходів, концепцій, методів дослідження, а також емпіричних даних, які висвітлюють психологічні особливості молоді у контексті їх професійного самовизначення.
- Аналіз факторів, що впливають на професійне самовизначення: Виявити та систематизувати фактори (особистісні, соціальні, освітні тощо), які сприяють або ж перешкоджають процесу професійного самовизначення молоді. Завдання передбачає детальний огляд впливу цих факторів на формування професійних інтересів, цілей та прагнень.
- Класифікація психологічних особливостей: Класифікувати основні психологічні особливості, які відіграють ключову роль у процесі професійного самовизначення молоді. Це включає аналіз

мотиваційних структур, ціннісних орієнтацій, емоційно-вольових якостей та інших психологічних характеристик.

- Проведення власного емпіричного дослідження за обраними методиками, аналізу результатів завдяки якісним та кількісними методами дослідження.
- Розробка та пропозиція рекомендацій: На основі зібраної інформації та проведеного аналізу сформулювати рекомендації для психологів, кар'єрних консультантів, освітніх працівників та інших фахівців, які займаються питаннями професійного орієнтування та розвитку молоді. Метою цих рекомендацій є сприяння ефективному професійному самовизначенню молодих людей.

Завдання дипломної роботи охоплюють широкий спектр аспектів, пов'язаних з професійним самовизначенням молоді, і мають на меті не тільки теоретичний аналіз, але й практичний внесок у розвиток цієї важливої сфери.

#### **Методи дослідження:**

Теоретичні: аналіз, конкретизація, класифікація, систематизація літератури;

Емпіричні: тестування, анкети-опитування; констатувальний експеримент;

Для проведення дослідження стосовно психологічних особливостей самовизначення серед молоді було використано наступні адаптовані методики діагностики:

1. Методика визначення мотивів вибору професії» В.А. Семиченко.
2. «Методика визначення мотивів вибору сфери трудової діяльності» О.М. Павлютенко.

Методи статистично-математичної обробки даних: Одновибіркового t-критерію Стьюдента та коефіцієнту кореляції Пірсона.

Це дослідження розширює горизонти розуміння складних процесів, що лежать в основі професійного самовизначення молоді, інтегруючи сучасні психологічні теорії та емпіричні дані для розробки комплексного підходу до аналізу зазначеної проблематики.

**Наукова новизна** даного дослідження полягає у тому, що у ході дослідження було вдосконалено та розширено уявлення про вплив сучасних соціальних змін, таких як цифровізація та глобалізація, на процеси професійного самовизначення молоді. Проведений комплексний аналіз дозволив виявити нові тренди та виклики у цьому контексті. Також дослідження включає глибокий аналіз психологічних механізмів, що сприяють або перешкоджають професійному самовизначенню, з акцентом на внутрішні мотиваційні процеси молоді. На основі отриманих результатів було розроблено та апробовано оригінальні рекомендації для практичного застосування у сфері освіти, кар'єрного консультування та психологічної підтримки молоді.

**Практичне застосування** дослідження охоплює кілька ключових сфер. В освітній сфері рекомендації, отримані в результаті дослідження, можуть бути використані навчальними закладами для створення програм профорієнтації та психологічної підтримки студентів, допомагаючи їм у процесі професійного самовизначення. У кар'єрному консультуванні результати дослідження надають кар'єрним консультантам нові підходи та інструменти для підтримки молоді у виборі професії та розвитку кар'єри. Психологи також можуть використовувати ці дані для розробки ефективних методів психологічної підтримки молоді, спрямованих на підвищення їхньої самооцінки, розвитку мотивації та допомоги у подоланні труднощів, що виникають на шляху до професійного самовизначення.

### **Структура та обсяг дипломної роботи.**

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який включає 37 наймень, також 4 таблиць та 6 рисунків. Обсяг роботи становить 86 сторінок.



## РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ

### 1.1. Визначення та теоретичні підходи до професійного самовизначення

В цьому розділі ми досліджуємо теоретичні питання нашої теми дослідження. Цей підрозділ присвячений питанню визначення професійного самовизначення та розгляду ключових науковців та теорій в цій сфері. Проблема професійного самовизначення була вивчена такими вченими, як Л. Божович, М. Гінзбург, Є. Головаха, А. Мудрик, які досліджують її у контексті особистісних перспектив і планування майбутнього. Т. Афанасьєва, д. Фельдштейн досліджують професійне самовизначення з точки зору соціального самовизначення. К. Пбульханова-славська, Є. Клімов, М. Пряжніков акцентують увагу на взаємозв'язку професійного самовизначення та розвитку особистості. Також питання самореалізації торкаються такі дослідники, як – Джон Голланд, Дональд Е. Супер, Лев Виготський та Ерік Еріксон.

Професійне самовизначення – це складний психологічний процес, що включає осмислення індивідом своїх професійних інтересів, здібностей, цінностей та прагнень, що в кінцевому підсумку призводить до прийняття рішення стосовно вибору конкретної професійної діяльності або сфери занять. Цей процес не є одномоментним актом вибору, а радше тривалою еволюцією, яка включає в себе рефлексію, дослідження, експериментування та адаптацію до змінюваних умов життя та ринку праці [1, с. 161-162].

Професійне самовизначення як процес ідентифікації з професією: Це поняття може бути описане як процес, у ході якого індивід вибирає професійний шлях, що відповідає його особистим інтересам, здібностям, цінностям та прагненням. Такий підхід акцентує на важливості внутрішньої мотивації та самореалізації у професійному виборі.

Професійне самовизначення як результат соціальної взаємодії: В контексті соціокультурних теорій, зокрема, робіт Льва Виготського, професійне самовизначення розглядається як процес, що формується у взаємодії з соціальним оточенням. Це включає вплив сім'ї, освітніх інституцій, ровесників та культурних норм на вибір професії [1, с. 161-162].

Професійне самовизначення як динамічний розвитковий процес: Згідно з теорією Еріка Еріксона про психосоціальний розвиток, професійне самовизначення є частиною ширшого процесу формування ідентичності. Це багатоетапний процес, у якому вибір професії є важливим аспектом розвитку особистості та її соціалізації. Більш детально погляди та теорію цього науковця ми розглянемо далі в цьому підрозділі [1, с. 161-162].

Важливість професійного самовизначення в житті молоді не можна недооцінювати, оскільки воно тісно пов'язане з професійним розвитком, особистісним зростанням, загальним благополуччям індивіда та його соціальною адаптацією. Вибір професії впливає не тільки на матеріальне становище особистості, але й на її соціальний статус, самоповагу та задоволеність життям.

Процес професійного самовизначення молоді є предметом досліджень багатьох психологів, соціологів та освітніх теоретиків, які розглядають це явище через призму різних наукових парадигм. Джон Голланд (John Holland) є одним із визнаних вчених у сфері психології професійного самовизначення. Його найвідоміший внесок – розробка теорії типів особистості та професійного середовища, яка широко відома як "теорія вибору професії Голланда" [6]. Основна ідея теорії полягає в тому, що люди шукають професійні середовища, які відповідають їхнім особистісним типам, і що задоволення від роботи, успіх та стійкість кар'єри залежать від ступеня відповідності між особистістю і професійним середовищем.

Голланд виділив шість основних типів особистості [5, с.152]:

- 1) Реалістичний (Realistic) – люди, які віддають перевагу фізичній активності, праці з об'єктами, машинами, інструментами. Вони часто мають механічні або технічні навички.
- 2) Інтелектуальний (Investigative) – індивіди, що зацікавлені в дослідженнях, науковій роботі, вирішенні складних завдань, часто мають аналітичні здібності.
- 3) Артистичний (Artistic) – люди з творчими здібностями, які прагнуть до самовираження через мистецтво, музику, літературу.
- 4) Соціальний (Social) – особистості, орієнтовані на роботу з людьми, навчання, допоогу, консультування.
- 5) Підприємливий (Enterprising) – індивіди, схильні до лідерства, впливу на інших, здатні до ризику та підприємництва.
- 6) Конвенціональний (Conventional) – люди, які віддають перевагу роботі з даними, цифрами, записами, часто проявляють організаторські здібності.

Голланд також розробив концепцію "коду згоди", що дозволяє індивідам та кар'єрним консультантам визначити найбільш підходящі професійні сфери на основі комбінації трьох домінуючих типів особистості індивіда. Це допомагає у виборі професії та плануванні кар'єри, забезпечуючи краще розуміння особистісних переваг та їх відповідності потенційним робочим місцям [5, с.152].

Теорія Голланда знайшла широке застосування в кар'єрному консультуванні, розробці професійних тестів та оцінювальних інструментів, допомагаючи мільйонам людей усвідомити свої професійні інтереси та знайти оптимальну траєкторію кар'єрного розвитку [5, с.152].

Ще один відомий науковець - Дональд Е. Супер (Donald E. Super), який зробив фундаментальний внесок у розуміння процесів професійного розвитку та самовизначення через свою теорію розвитку кар'єри. Його підходи та концепції вплинули на кар'єрне консультування, планування кар'єри та освітні програми по всьому світу [5, с.153].

Основна ідея теорії Супера полягає в тому, що процес професійного вибору та розвитку є довготривалим і багатоетапним, він охоплює весь життєвий шлях людини. Супер виділив п'ять основних стадій розвитку кар'єри, кожна з яких характеризується певними задачами та викликами [5, с.153]:

- 1) Ріст (Growth) (вік 0-14 років) - на цій стадії відбувається формування інтересів, здібностей та самоідентифікація.
- 2) Дослідження (Exploration) (вік 15-24 роки) - період, протягом якого індивіди експериментують з різними ролями, освітніми та професійними шляхами.
- 3) Встановлення (Establishment) (вік 25-44 роки) - час стабілізації у професії, зростання та досягнення успіху.
- 4) Збереження (Maintenance) (вік 45-64 роки) - стадія підтримки досягнутих результатів, подальшого професійного розвитку.
- 5) Відновлення (Disengagement) (вік 65 років і старше) - підготовка до виходу на пенсію, переоцінка життєвого досвіду, можливий перехід до інших видів діяльності.

Супер також розвинув концепцію "життєвого простору" та "життєвого рейнбоу", що демонструє, як професійна ідентичність інтегрується в ширший контекст особистісного життя, включаючи сім'ю, дозвілля та інші ролі. Він підкреслював, що професійний розвиток є невіддільним від особистісного росту та змінюється в залежності від життєвих обставин та вибору індивіда [5, с.155].

Теорія Супера надає важливі інструменти для розуміння професійного самовизначення та розвитку кар'єри, акцентуючи на необхідності врахування широкого спектру життєвих факторів і психологічних потреб індивіда. Її вплив на сучасні методики кар'єрного консультивання та планування неможливо переоцінити, оскільки вона дозволяє підійти до процесу професійного вибору більш гнучко та всебічно [5, с.155].

Лев Виготський (Lev Vygotsky), який є одним із найвпливовіших психологів ХХ століття, ідеї якого значно вплинули на розуміння когнітивного та соціального розвитку, також повинен бути розглянутий в нашій роботі. Виготський розробив теорію соціокультурного розвитку, яка наголошує на вирішальній ролі соціального взаємодії та культурного контексту в процесі навчання та розвитку особистості [19, с.10-12].

- Соціокультурний підхід - в контексті професійного самовизначення молоді, теорія Виготського підкреслює важливість соціального оточення як каталізатора розвитку професійних інтересів та ідентичності. Він стверджував, що навчання передуює розвитку, і в цьому процесі ключову роль відіграють значущі інші - вчителі, батьки, однолітки, які діють як "більш досвідчені інші" (More Knowledgeable Others, MKO). Вони передають культурні знання, норми, цінності, які є невід'ємною частиною професійного самовизначення [19, с.10-12].
- Зона найближчого розвитку - одним із ключових понять у теорії Виготського є "зона найближчого розвитку" (Zone of Proximal Development, ZPD), яка визначає розрив між тим, що дитина може зробити самостійно, та тим, що вона може зробити з допомогою більш досвідченої особи. У контексті професійного самовизначення, це означає, що молодь може розширювати свої професійні горизонти та ідентичність через соціальну взаємодію та підтримку, переходячи до більш складних рівнів розуміння та діяльності [19, с.10-12].
- Вплив мови та культурних інструментів - Виготський також акцентував на важливості мови як інструменту соціальної взаємодії та мислення. Мова дозволяє індивідам взаємодіяти з соціальним світом, формувати та виражати свої думки, ідеї, професійні амбіції. Культурні інструменти, такі як технології, мистецтво, література, сприяють розвитку професійного світогляду молоді, відіграючи важливу роль у їх самовизначенні [19, с.10-12].

- Практичне застосування теорії Виготського - враховуючи теорію Виготського, підходи до підтримки професійного самовизначення молоді можуть включати розробку освітніх програм, що залучають соціальну взаємодію, наставництво, групові проекти, та використання культурних інструментів для дослідження різних професійних траєкторій. Такі підходи сприяють активному діалогу між учнями та вчителями, заохочують критичне мислення та рефлексію щодо власних професійних інтересів та цілей [19, с.10-12].

У підсумку, теорія соціокультурного розвитку Виготського надає цінний теоретичний фундамент для розуміння того, як соціальне оточення та культурні інструменти впливають на професійне самовизначення молоді, підкреслюючи необхідність створення підтримуючого та стимулюючого навчального середовища.

Наступний науковець - Ерік Еріксон (Erik Erikson). Він є одним із найвпливовіших фігур в психології ХХ століття, відомий своєю теорією психосоціального розвитку. Еріксон розширив психоаналітичну теорію Зигмунда Фрейда, включивши в неї соціальні аспекти та продовживши її на весь життєвий цикл людини. Його теорія складається з восьми стадій розвитку, кожна з яких характеризується особливим психосоціальним кризою або конфліктом, розв'язання якого веде до зростання особистості [5, с.155].

Стадії, пов'язані з професійним самовизначенням - у контексті професійного самовизначення молоді, особливо актуальними є стадії, які Еріксон визначив як "Ідентичність проти Рольової Плутанини" (Identity vs. Role Confusion), що відбувається під час підліткового віку, та "Близькість проти Ізоляції" (Intimacy vs. Isolation), що настає у ранньому дорослому віці [5, с.155].

- Ідентичність проти Рольової Плутанини: На цій стадії підлітки стикаються з необхідністю формування власної ідентичності, включаючи професійну. Вибір кар'єрного шляху стає ключовим аспектом цього процесу. Еріксон вважав, що успішне розв'язання кризи на цій стадії

призводить до формування міцної ідентичності, в той час як невдача може призвести до плутанини ролей і невизначеності у самовизначенні [5, с.155].

- Близькість проти Ізоляції: У ранньому дорослому віці виникає виклик у формуванні глибоких інтимних відносин, які можуть впливати на професійний розвиток і вибір. На цій стадії важливо знайти баланс між розвитком особистих відносин та професійною кар'єрою, що також є частиною професійного самовизначення [5, с.155].

Теорія Еріксона надає цінний інструментарій для розуміння процесів, які впливають на професійне самовизначення молоді. Вона підкреслює важливість соціальної підтримки та ролі значущих інших у процесі формування ідентичності. Особливо це стосується підліткового віку, коли молода людина робить перші кроки в професійному самовизначенні. Наставництво, кар'єрне консультування та освітні програми, що спрямовані на допомогу в самопізнанні та розвитку професійних навичок, можуть бути ефективними інструментами на цьому шляху [5, с.155].

Таким чином, теорія Еріксона дозволяє краще зрозуміти внутрішні конфлікти та виклики, з якими стикається молодь у процесі вибору професійного шляху, надаючи важливі напрямки для розробки підтримуючих програм та стратегій, спрямованих на полегшення професійного самовизначення.

Підсумовуючи вищесказане, варто сказати про сильні та слабкі сторони висвітлених теорій згаданих науковців. Теорія типів особистості Голланда має зрозумілу та легко застосовну класифікацію, що дозволяє індивідам швидко ідентифікувати власні професійні схильності та інтереси. Її використання в кар'єрному консультуванні спрощує процес допомоги людям у виборі професійного шляху, що відповідає їхнім особистісним характеристикам. Теорія психосоціального розвитку Еріксона надає комплексний погляд на професійне самовизначення через призму життєвого циклу, акцентуючи на значенні

розв'язання психосоціальних криз для формування стійкої професійної ідентичності. Соціокультурний підхід Виготського висвітлює критичну роль соціального оточення та культурних інструментів у процесі навчання та розвитку, що робить його особливо цінним для розуміння впливу соціальних факторів на професійне самовизначення. Однак, теорія Голланда може бути сприйнята як надто обмежена, оскільки вона не враховує динаміку професійних інтересів та їх зміну під впливом життєвого досвіду або соціальних змін. Теорія Еріксона, попри свою всеосяжність, може бути критикована за відносну недостатність уваги до специфічних професійних виборів, зосереджуючись більше на загальних психосоціальних аспектах розвитку. Соціокультурний підхід Виготського, хоча і підкреслює важливість соціального навчання, може не повною мірою адресувати індивідуальні аспекти вибору професії, такі як особистісні здібності та інтереси. Кожен з цих підходів внесок унікальний вклад у розуміння професійного самовизначення, пропонуючи різні перспективи на процес вибору кар'єри. При цьому вони також мають свої обмеження, які вказують на необхідність інтеграції різноманітних теоретичних рамок для всебічного вивчення цього складного явища. Це підкреслює важливість продовження досліджень у цій області з метою розробки більш комплексних моделей, які

## **1.2. Фактори професійного самовизначення молоді**

В цьому підрозділі нам необхідно розглянути ключові фактори, які впливають на професійне самовизначення молоді. Цей процес для молоді є складним та кропітким, оскільки включає в себе різноманітні фактори, що впливають на вибір індивідом свого майбутнього професійного шляху. Серед цих факторів особливе місце займають внутрішні фактори, до яких належать особистісні характеристики. Внутрішні фактори відіграють ключову роль у формуванні професійних інтересів, мотивації та амбіцій молодої людини, тим самим безпосередньо впливаючи на процес її професійного самовизначення.



Особистісні характеристики є фундаментальними елементами, які формують унікальність кожної людини. Вони включають риси характеру, цінності, переконання, інтереси, здібності та потреби. В контексті професійного самовизначення, ці характеристики слугують основою для розуміння того, які види діяльності найбільш відповідають особистості індивіда та його самооцінці.

- 1) Інтереси та здібності: Специфічні інтереси та природні здібності індивіда відіграють значну роль у виборі професії. Наприклад, людина з сильним інтересом до наукових досліджень та аналітичними здібностями може виявити схильність до кар'єри в науці або інженерії [3, с.19-21].
- 2) Цінності та переконання: Особистісні цінності, такі як потреба в автономії, внесок у суспільне благо, або прагнення до матеріального добробуту, також впливають на професійний вибір. Індивіди, які цінують незалежність, можуть віддавати перевагу підприємництву або фрілансу [3, с.19-21].
- 3) Самооцінка: Як індивіди сприймають власні здібності та потенціал, може суттєво вплинути на їхній професійний вибір. Висока самооцінка та віра у власні сили спонукають до вибору більш амбітних професійних цілей [3, с.19-21].

Розуміння внутрішніх факторів, зокрема особистісних характеристик, є важливим для підтримки молоді у процесі професійного самовизначення. Це дозволяє розробляти індивідуалізовані підходи в освіті та кар'єрному консультуванні, які враховують унікальні потреби, інтереси та здібності кожного індивіда, сприяючи тим самим їхньому професійному зростанню та розвитку.

Мотиваційні аспекти в процесі професійного самовизначення молоді відіграють критичну роль, оскільки вони стимулюють індивіда до вибору та розвитку в певній професійній сфері. Основними мотиваційними факторами, які впливають на цей процес, є потреба в самореалізації, мотивація досягнення,

внутрішні інтереси, а також страх перед невдачею. Потреба в самореалізації спонукає молодих людей до пошуку професії, де вони можуть максимально реалізувати свої здібності та потенціал. Це прагнення до використання власних талантів та досягнення професійного вдоволення є потужним драйвером у процесі самовизначення [4].

Мотивація досягнення відіграє ключову роль у формуванні професійних амбіцій молоді. Індивіди, мотивовані досягненням, прагнуть до успіху, встановлюють високі стандарти для себе та активно шукають шляхи досягнення своїх цілей. Цей тип мотивації змушує молодь брати на себе виклики, виходити зі зони комфорту та розвивати нові навички, що є важливим у виборі та подальшому розвитку професійної кар'єри [4].

Внутрішні інтереси та захоплення також мають значний вплив на професійний вибір. Коли робота відповідає особистим інтересам індивіда, вона приносить більше задоволення та емоційного збагачення. Це призводить до вищої внутрішньої мотивації, більшої залученості у професійну діяльність та, як наслідок, до кращих результатів роботи. Врахування власних інтересів дозволяє індивіду відчувати більшу впевненість у виборі професійного шляху та сприяє довготривалому задоволенню кар'єрою [4].

Страх перед невдачею, хоча і вважається менш позитивним мотиватором, відіграє важливу роль у мотиваційній структурі молодої людини. Цей страх може стимулювати до більш ретельного планування кар'єри, до підвищення зусиль для подолання можливих перешкод та до розвитку стратегій, спрямованих на мінімізацію ризиків невдачі. Хоча страх перед невдачею може викликати тривогу, він також може слугувати каталізатором для особистісного зростання та розвитку навичок, необхідних для успіху в обраній професії [4].

Врахування мотиваційних аспектів є критично важливим для розуміння процесу професійного самовизначення молоді. Це дозволяє розробляти цілеспрямовані стратегії кар'єрного консультування та підтримки, які

відповідають індивідуальним потребам та мотивації кожного індивіда, сприяючи його успішному професійному розвитку та самореалізації [4].

Емоційно-вольова сфера індивіда є важливим внутрішнім фактором, який впливає на процес професійного самовизначення молоді. Ця сфера охоплює емоційні стани, почуття, настрої та вольові якості, які в сукупності визначають здатність особи до самомотивації, саморегуляції та впорядкованості у виборі та досягненні професійних цілей. Емоційні стани можуть істотно впливати на процес рефлексії та прийняття рішень, пов'язаних із кар'єрним вибором, а вольові якості дозволяють індивіду долати труднощі та наполегливо просуватися до визначеної мети [2].

Емоційний стан особи може значною мірою впливати на її інтереси та вибір професійної діяльності. Позитивні емоції, такі як захоплення та зацікавленість, сприяють глибшому залученню в процес дослідження різних професійних сфер, тоді як негативні емоції, як-от страх чи тривога, можуть стримувати прояв ініціативи та скеровувати вибір у бік "безпечніших", але менш бажаних варіантів [2].

Вольові якості особи, включаючи самодисципліну, рішучість та наполегливість, є критично важливими для досягнення професійного успіху. Вони дозволяють молодій людині не лише визначити свої професійні цілі, але й розвивати план їх досягнення та долати перешкоди на шляху. Наприклад, наполегливість допомагає індивіду продовжувати рух вперед, незважаючи на труднощі або помилки, тоді як самодисципліна важлива для ефективного планування часу та ресурсів [2].

Емоційно-вольова сфера безпосередньо впливає на здатність молодої людини до самоаналізу, саморозвитку та адаптації до професійного середовища. Емоційна відкритість та позитивне ставлення до нових викликів сприяють розширенню професійного горизонту та готовності до експериментування, тоді як вольові якості забезпечують реалізацію вибраних стратегій та досягнення поставлених цілей. Розуміння та розвиток емоційно-вольової сфери є важливим

аспектом підтримки молоді у процесі професійного самовизначення, оскільки це допомагає їм краще зорієнтуватися у власних прагненнях, здібностях та потенціалі для вибору найбільш підходящої та задовільної професійної діяльності [2].

Вплив сім'ї на професійне самовизначення молоді є одним із ключових зовнішніх факторів, який має істотне значення у формуванні професійних інтересів, цілей та амбіцій індивіда. Сімейне оточення, виховання, цінності, які передаються від батьків до дітей, та підтримка, яку надають члени сім'ї, відіграють вирішальну роль у розвитку професійної ідентичності молодих людей. Батьки та інші близькі родичі можуть впливати на професійний вибір молоді через свої очікування, досвід, заохочення або, навпаки, через обмеження, які вони накладають [2].

Очікування сім'ї часто формуються на основі культурних, соціальних та економічних вимірів, в яких вона існує. Батьки можуть мотивувати своїх дітей досягати високого рівня освіти та професійного статусу, або навпаки, заохочувати до вибору більш стабільних і "безпечних" професійних траєкторій. Таке спрямування може значно вплинути на рішення молоді стосовно вибору кар'єрного шляху [2].

Професії батьків, їхнє ставлення до роботи та рівень задоволеності власною кар'єрою можуть надихати або, навпаки, відштовхувати молодь від певних видів діяльності. Історії успіху чи невдач у професійній сфері, поділені в сімейному колі, формують уявлення про можливості та виклики, пов'язані з різними професіями [2].

Емоційна підтримка, заохочення з боку сім'ї та віра в потенціал молодої людини є важливими чинниками, які зміцнюють її самооцінку та мотивацію до професійного самовизначення. Батьки, які активно цікавляться інтересами та досягненнями своїх дітей, надають їм необхідні ресурси для розвитку та виявляють готовність підтримати їх у виборі професійного шляху, сприяють

формуванню високого рівня впевненості в собі та відкритості до професійних експериментів [2].

Врахування впливу сім'ї на процес професійного самовизначення молоді є ключовим для розуміння та підтримки індивідуального шляху кожної молодої людини. Визнання та аналіз цього впливу дозволяє краще адаптувати методи кар'єрного консультування та освітні програми, забезпечуючи необхідну підтримку та ресурси для ефективного професійного самовизначення.

Роль освітньої системи в процесі професійного самовизначення молоді також є одним із ключових зовнішніх факторів, що має значний вплив на розвиток професійних інтересів, уподобань та амбіцій. Освітні інституції не лише надають необхідні знання та навички, але й створюють середовище, де молоді люди можуть експериментувати з різними ролями, вивчати різноманітні професійні сфери та формувати своє розуміння професійного світу. Через курси, спеціалізовані програми, стажування та кар'єрні консультації освітні заклади відіграють важливу роль у підтримці професійного самовизначення [7, с.109-111].

Освітні програми, що включають кар'єрне консультування та планування, сприяють розвитку усвідомленого ставлення до вибору професії, допомагаючи молоді визначити власні інтереси та здібності. Це може включати в себе тести на профорієнтацію, тренінги з розвитку навичок, семінари з побудови кар'єри та зустрічі з професіоналами різних галузей, які діляться своїм досвідом та порадами [7, с.109-111].

Крім того, освітні заклади часто пропонують можливості для практичного залучення студентів у робочий процес через стажування, волонтерство або проєктну діяльність, що дозволяє молоді отримати реальний досвід роботи в обраній сфері. Це не тільки сприяє кращому розумінню специфіки роботи в певній галузі, але й допомагає у формуванні професійних цілей та стратегій їх досягнення [7, с.109-111].

Освітні заклади також відіграють критичну роль у формуванні соціальних зв'язків, які можуть вплинути на професійне самовизначення. Мережа контактів, здобута під час навчання, може стати важливим ресурсом для майбутньої кар'єри, надаючи доступ до інформації про вакансії, рекомендації та підтримку [7, с.109-111].

Освітня система відіграє вирішальну роль у підтримці професійного самовизначення молоді, надаючи знання, навички, досвід та ресурси, необхідні для успішного вибору та розвитку в професійній сфері. Важливо, щоб освітні програми були гнучкими та адаптованими до індивідуальних потреб та інтересів студентів, щоб максимально сприяти їх професійному зростанню та самореалізації.

Продовжуючи аналіз факторів, що впливають на процес професійного самовизначення молоді, важливо врахувати роль ровесників та медіа. Ці зовнішні фактори відіграють значну роль у формуванні професійних перспектив, цінностей та амбіцій молодих людей, впливаючи на їхнє ставлення до різних професій та індустрій.

Вплив ровесників: соціальне оточення, зокрема група ровесників, істотно впливає на професійне самовизначення молоді. Ровесники можуть виступати як джерело інформації про різні професії, надихати на певний вибір або, навпаки, відмовляти від нього через груповий тиск чи стереотипи. Прагнення до прийняття у групі та ідентифікація з нею можуть спонукати молодих людей вибирати професії, які популярні серед їхніх друзів або вважаються престижними у їхньому соціальному колі. Таким чином, вплив ровесників може бути як позитивним, так і негативним, залежно від того, наскільки конструктивними та підтримуючими є ці взаємодії [8, с.5-7].

Вплив медіа: медіа, включаючи телебачення, інтернет, соціальні мережі та інші цифрові платформи, також відіграють ключову роль у формуванні уявлень молоді про різні професії. Через медіа молоді люди мають доступ до широкої інформації про успішних професіоналів, історії їхнього успіху, а також

можливості та виклики, пов'язані з певними кар'єрними шляхами. Медіа можуть формувати ідеалізовані образи певних професій, що спонукає молодь прагнути до подібних досягнень. Водночас, надмірна ідеалізація або негативне зображення деяких професій може вводити в оману та спотворювати реальне розуміння цих сфер діяльності [8, с.5-7].

Узагальнюючи, як ровесники, так і медіа є значущими зовнішніми факторами, що впливають на професійне самовизначення молоді. Вони не тільки надають інформацію та моделі для наслідування, але й формують уявлення про соціальні норми та очікування, які можуть впливати на професійний вибір. Розуміння цього впливу є важливим для розробки ефективних стратегій кар'єрного консультування та освітніх програм, які допомагають молоді усвідомлено підходити до процесу професійного самовизначення, враховуючи як позитивні, так і потенційно негативні аспекти впливу ровесників та медіа.

Продовжуючи аналіз факторів, що впливають на процес професійного самовизначення молоді, не можна ігнорувати роль соціально-економічних умов, зокрема, ситуації на ринку праці та економічних викликів. Ці зовнішні фактори мають значний вплив на вибір професійного шляху, оскільки вони визначають рамки можливостей та обмежень, з якими стикається молодь у своєму прагненні до професійної реалізації [9, с.10-11].

Соціально-економічні умови: ситуація на ринку праці безпосередньо впливає на професійні перспективи молоді. Наявність або відсутність робочих місць у певних галузях, конкуренція на ринку, а також тенденції розвитку індустрій визначають, наскільки легко або важко молодим людям буде знайти роботу після завершення освіти. У періоди економічної нестабільності або рецесії, коли рівень безробіття зростає, молоді люди можуть відчувати тиск вибирати більш "безпечні" професії, навіть якщо вони не відповідають їхнім особистим інтересам або амбіціям [9, с.10-11].

Економічні виклики: економічні виклики, такі як висока вартість освіти, обмеженість фінансових ресурсів для старту власного бізнесу або необхідність забезпечення власного матеріального добробуту, також істотно впливають на професійний вибір молоді. Умови економічної нестабільності можуть змусити молодих людей шукати роботу з гарантованим доходом замість того, щоб ризикувати в неперевірених або нових сферах діяльності. Це, в свою чергу, може призвести до недовикористання потенціалу або відкладення планів на майбутнє [9, с.10-11].

Робивши висновок, слід сказати, що соціально-економічні умови, у яких молодь робить свій професійний вибір, істотно впливають на їхнє рішення. Розуміння цих умов та їх впливу на професійне самовизначення є критично важливим для розробки ефективних підходів до кар'єрного консультування та освітніх програм, спрямованих на підтримку молоді. Надання актуальної інформації про стан ринку праці, перспективні галузі та можливості для розвитку, а також підтримка у подоланні економічних викликів можуть значно допомогти молодим людям у прийнятті обґрунтованих та виважених рішень щодо своєї майбутньої професії.

У доповненні до попереднього аналізу, глобалізація та цифровізація виступають як ключові соціально-економічні умови, що суттєво впливають на професійне самовизначення молоді. Ці феномени розширюють перспективи та можливості для молодих людей, одночасно вносячи нові виклики та необхідність адаптації до швидко змінювального професійного середовища. Глобалізація спричиняє ерозію традиційних галузей та професій, одночасно відкриваючи доступ до міжнародного ринку праці. Це означає, що молодь має можливість обирати професії, що не обмежуються локальним контекстом, але вимагають глобального мислення та відповідності міжнародним стандартам. Глобалізація також спонукає молодих людей до навчання іноземних мов, розвитку крос-культурного спілкування та здобуття навичок, які відповідають потребам міжнародного ринку праці [10].



Цифровізація трансформує традиційні індустрії та створює нові сфери діяльності, де молодь може знайти своє місце. Від ІТ-сектору до цифрового маркетингу та електронної комерції, цифрові технології відкривають широкий спектр можливостей для професійного росту. Однак це також означає, що молоді люди повинні постійно оновлювати свої знання та навички, щоб залишатися конкурентоспроможними на ринку праці, який швидко змінюється під впливом технологічного прогресу [10].

Розглядаючи вплив глобалізації та цифровізації, стає очевидним, що сучасна молодь стикається з безпрецедентним рівнем гнучкості та мобільності у своєму професійному самовизначенні. Ці умови вимагають від молодих людей не лише технічних знань, але й розвитку м'яких навичок, таких як адаптивність, критичне мислення та здатність до навчання протягом усього життя. Усвідомлення та адаптація до цих змін є важливими для того, щоб молодь могла успішно навігувати у складному світі сучасного ринку праці, використовуючи можливості, які відкривають глобалізація та цифровізація, для досягнення професійного задоволення та успіху [10].

Продовжуючи розгляд факторів, які впливають на професійне самовизначення молоді, варто підкреслити, що справжнє розуміння цього процесу можливе лише через аналіз взаємодії між ними. Різноманітність внутрішніх та зовнішніх факторів створює унікальний контекст для кожної особи, в якому відбувається професійне самовизначення.

Усвідомлення впливу емоційно-вольової сфери, мотиваційних аспектів, сімейних цінностей, соціального оточення, а також ширших соціально-економічних умов, включаючи глобалізацію та цифровізацію, дозволяє глибше зрозуміти, як формується професійна ідентичність молодої людини. З одного боку, внутрішні фактори, такі як особистісні характеристики та мотивація, визначають індивідуальні уподобання та цілі. З іншого боку, зовнішні фактори, як-от вплив сім'ї, ровесників, освітньої системи та ринку праці, формують умови, в яких ці уподобання та цілі можуть бути реалізовані.

Взаємодія між цими факторами може бути дуже складною. Наприклад, мотивація до вибору певної професії може бути підсилена позитивним впливом сім'ї та ровесників, але обмежена соціально-економічними умовами або доступом до якісної освіти. Або ж цифровізація може відкрити нові можливості для самореалізації у сфері, яка раніше була недоступною через географічні чи економічні бар'єри.

Узагальнюючи, для підтримки молоді у процесі професійного самовизначення необхідно враховувати цю взаємодію факторів. Це означає не лише допомогу в розвитку внутрішніх ресурсів, таких як самооцінка, мотивація та вольові якості, але й створення зовнішніх умов, які сприяють реалізації професійного потенціалу. Важливо створювати таку освітню та соціальну політику, яка б враховувала потреби молодих людей у різноманітності, доступності та якості освітніх послуг, а також забезпечувала б їх інтеграцію в динамічний ринок праці, що постійно змінюється під впливом глобалізації та цифровізації.

### **1.3. Роль освітнього середовища та соціального контексту в професійному самовизначенні**

Розглядаючи важливість освітнього середовища та соціального контексту у процесі професійного самовизначення молоді, особливу увагу слід приділити програмам профорієнтації. Ці програми відіграють ключову роль, надаючи молоді знання та інструменти для осмисленого вибору майбутньої професії. Вони сприяють розвитку самосвідомості, допомагають ідентифікувати особистісні сильні сторони та інтереси, а також надають інформацію про різноманітні кар'єрні шляхи та умови праці у різних сферах.

Програми профорієнтації, які інтегровані в освітній процес, можуть включати різноманітні заходи: від лекцій про ринок праці та майстер-класів від фахівців різних галузей до використання спеціалізованих тестів для оцінки професійних нахилів та семінарів з розвитку навичок самопрезентації. Також

важливим компонентом є організація зустрічей з представниками професій, екскурсій на підприємства та вищі навчальні заклади, що дозволяє молоді з перших уст дізнатися про особливості роботи в тій чи іншій сфері [11].

Продовжуючи аналіз, варто зазначити, що ефективність програм профорієнтації значною мірою залежить від їх здатності адаптуватися до індивідуальних потреб та інтересів учнів та студентів. Вони мають не лише інформувати, а й мотивувати молодь до самостійного пошуку та аналізу інформації про потенційні професії, сприяючи формуванню відповідального ставлення до власного професійного майбутнього [11].

Програми профорієнтації в освітньому середовищі відіграють вирішальну роль у підтримці молоді на шляху до професійного самовизначення. Вони не тільки забезпечують необхідну інформацію та орієнтацію, але й сприяють розвитку важливих навичок, які допоможуть молодим людям адаптуватися до динамічних змін на ринку праці, що є особливо актуальним у контексті глобалізації та цифровізації. Таким чином, інвестування в якісні програми профорієнтації є інвестицією в майбутнє молоді та суспільства в цілому [11].

Продовжуючи розкривати тему ролі освітнього середовища у процесі професійного самовизначення молоді, неможливо оминати значення впливу викладачів та кар'єрних консультантів. Ці фахівці відіграють надзвичайно важливу роль, допомагаючи молодим людям усвідомити свої здібності, інтереси та потенційні професійні траєкторії. Вони не лише передають необхідні знання та навички, але й виступають як ментори, надихаючи та мотивуючи студентів до пошуку та реалізації власного професійного шляху [12].

Викладачі мають унікальну можливість впливати на професійний розвиток студентів через діалог, обговорення та активне залучення до навчального процесу. Через призму свого досвіду та знань вони можуть вказати на новітні тенденції у різних галузях, заохочувати до критичного мислення та самостійного вивчення суміжних дисциплін, що розширює професійний горизонт студентів. Наявність викладача, який є прикладом для наслідування,

може значно підвищити мотивацію студентів до навчання та самовдосконалення [12].

Кар'єрні консультанти відіграють ключову роль у наданні індивідуалізованої підтримки студентам, допомагаючи їм розробляти особистісні кар'єрні плани та стратегії досягнення професійних цілей. Вони проводять профорієнтаційні сесії, воркшопи з розвитку навичок, які необхідні на ринку праці, та семінари з планування кар'єри, орієнтуючи студентів на рефлексію над власними професійними інтересами та амбіціями. Кар'єрні консультанти також сприяють залученню студентів до стажувань та практик, що дозволяє їм отримати реальний досвід роботи у вибраних сферах [12].

Інтеграція зусиль викладачів та кар'єрних консультантів створює синергію, яка сприяє глибшому розумінню студентами своїх професійних прагнень та вибору оптимального шляху до їх реалізації. Взаємодія з цими фахівцями дозволяє молоді краще навігувати у складному світі професійних можливостей, ефективно використовуючи ресурси освітнього середовища для досягнення своїх кар'єрних цілей. Таким чином, активна роль викладачів та кар'єрних консультантів у професійному самовизначенні молоді є невід'ємною частиною процесу формування особистісної та професійної ідентичності [13].

У контексті обговорення ролі освітнього середовища та соціального контексту у професійному самовизначенні молоді, особлива увага приділяється впливу соціальних мереж. Ці цифрові платформи стали невід'ємною частиною життя сучасної молоді, відіграючи значну роль у формуванні професійних поглядів та амбіцій. Соціальні мережі не лише сприяють обміну інформацією та досвідом, але й створюють простір для самовираження, обговорення кар'єрних можливостей та встановлення професійних контактів [13].

Соціальні мережі, як інструмент соціалізації, відіграють ключову роль у розвитку професійної ідентичності молоді. Вони надають платформу для знайомства з різноманітними професіями, успішними кар'єрними історіями, надихаючи молодих людей на власні досягнення. Публікації експертів, блоги

професіоналів, тематичні групи та форуми створюють умови для глибшого розуміння специфіки різних галузей, викликів ринку праці та необхідних навичок для успішної кар'єри [13].

Продовжуючи аналіз, слід зазначити, що соціальні мережі також можуть сприяти формуванню професійних мереж, що є важливим для пошуку роботи, стажувань або менторства. Платформи, такі як LinkedIn, дозволяють молодим фахівцям представити свої професійні досягнення, налагодити зв'язки з потенційними роботодавцями або колегами з галузі, обмінюватися досвідом та отримувати поради щодо кар'єрного росту [14].

Соціальні мережі мають потенціал стати значним ресурсом у підтримці професійного самовизначення молоді. Вони надають доступ до величезної кількості інформації, сприяють розвитку професійних зв'язків та мотивують до саморозвитку та постійного навчання. Однак, важливо пам'ятати про критичний підхід до обраної інформації та усвідомлене використання цих платформ для досягнення конкретних професійних цілей, а не лише для соціального спілкування. Таким чином, інтеграція соціальних мереж у професійне самовизначення може відіграти позитивну роль, допомагаючи молоді знайти своє місце у професійному світі та відкрити для себе нові перспективи кар'єрного росту [14].

Враховуючи глибину та широту впливу освітнього середовища та соціального контексту на процес професійного самовизначення молоді, необхідно звернути увагу на вагомість соціальних норм та очікувань. Ці аспекти соціального контексту формують рамки, в яких індивіди розглядають свої професійні можливості, інколи підштовхуючи або ж обмежуючи їх вибір [14].

Соціальні норми та очікування відіграють критичну роль у формуванні професійних амбіцій молоді. Вони впливають на сприйняття того, які професії вважаються престижними, соціально значущими або бажаними. Це може включати гендерні стереотипи, які спонукають чоловіків і жінок до вибору "традиційних" професій, соціальні очікування щодо фінансового успіху або

соціального статусу, а також вплив культурних цінностей на професійний вибір [15].

У цьому контексті, освітнє середовище може виступати як простір для критичного аналізу та переосмислення існуючих соціальних норм та очікувань. Викладачі та кар'єрні консультанти мають можливість сприяти формуванню у студентів здатності критично мислити, допомагаючи їм ідентифікувати та перевищувати обмеження, накладені соціальними стереотипами [15].

Продовжуючи роздуми на цю тему, слід відзначити, що освітні інституції можуть сприяти розширенню горизонтів молоді, надаючи їм інформацію про різноманітність професій та кар'єрних шляхів, що виходять за межі традиційних уявлень. Це може включати заохочення до участі у програмах обміну, волонтерській діяльності, а також ініціювання проектів, що дозволяють молоді досліджувати нетрадиційні для їхньої культури або суспільства професійні траєкторії [15].

Узагальнюючи, соціальні норми та очікування суттєво впливають на процес професійного самовизначення молоді, проте освітнє середовище відіграє ключову роль у формуванні критичного мислення та сприянні самостійному вибору. Це створює основу для молодих людей не лише відкрити для себе широкий спектр професійних можливостей, але й вибрати шлях, який найкраще відповідає їхнім особистим цінностям, інтересам та амбіціям, незалежно від існуючих соціальних очікувань [15].

Одним з ключових методів реалізації професійного самовизначення серед молоді є менторські програми. Програми менторства відіграють вирішальну роль у підтримці молоді на їхньому шляху професійного самовизначення, пропонуючи унікальну можливість для особистісного та кар'єрного розвитку. Через взаємодію з досвідченими професіоналами, молоді люди отримують цінні поради, важливі для формування власного професійного шляху, вивчення специфіки різних галузей та розуміння потреб ринку праці [18].

Ментори, використовуючи свій досвід, можуть надати індивідуальну підтримку у визначенні кар'єрних цілей та розробці стратегій їх досягнення, вказуючи на потенційні можливості для розвитку та можливі перешкоди на шляху. Вони допомагають молодим людям розвивати критичне мислення, самостійність у прийнятті рішень та відповідальність за власний професійний розвиток [18].

Крім того, менторство сприяє підвищенню самооцінки та самовпевненості молодих людей, оскільки вони отримують позитивне підтвердження своїх зусиль та досягнень від поважних професіоналів. Це може стати потужним мотиватором для подальшого навчання та професійного зростання. Програми менторства також відіграють важливу роль у розширенні професійних мереж молоді, забезпечуючи доступ до широкого кола контактів у різних галузях. Молоді люди мають можливість взаємодіяти з фахівцями, які можуть надати їм реальні кар'єрні можливості, включаючи стажування, проекти та перспективи працевлаштування [18].

Тому, програми менторства не лише сприяють особистісному та професійному розвитку молоді, але й відіграють критичну роль у забезпеченні їхнього успіху на ринку праці. Вони стають важливим засобом залучення, підтримки та розвитку талантів, готуючи нове покоління лідерів та професіоналів, здатних ефективно адаптуватися та процвітати у постійно змінюваному світі.

Розвиток технологій і поширення Інтернету значно вплинули на галузь професійного самовизначення. З'явилися інноваційні підходи та програми, які використовують технології та онлайн-ресурси для надання інформації, проведення тестування, навчання та консультування у сфері професійного самовизначення. Ці інструменти стають все більш популярними серед молоді, оскільки вони є зручними, доступними та дозволяють отримати більш широкий спектр інформації [16].

Один з інноваційних підходів - використання онлайн-платформ та веб-ресурсів. Ці ресурси надають можливість доступу до великої кількості інформації про різні професії, ринок праці, вимоги до вступу до навчальних закладів та багато іншого. На таких платформах можна знайти огляди професій, відеоінтерв'ю з фахівцями, статті та статистичні дані. Користувачі можуть самостійно досліджувати інформацію та знаходити відповіді на свої запитання, що допомагає їм у процесі професійного самовизначення [16].

Також у профорієнтаційній роботі широко використовуються тестування та оцінювання онлайн. Ці тести дозволяють виявити інтереси, здібності, особистісні риси та інші аспекти, що впливають на вибір професії. За допомогою цих тестів можна отримати персоналізовані рекомендації щодо професій, які відповідають індивідуальним особливостям та потенціалу кожного клієнта. Такі інструменти допомагають зрозуміти свої сильні сторони та обмеження, а також підтримують усвідомлення власних професійних цілей [16].

Іншим інноваційним підходом є використання віртуальної реальності (VR) та розширеної реальності (AR) у профорієнтаційній роботі. Ці технології дозволяють створити іммерсивне середовище, в якому клієнти можуть взаємодіяти з віртуальними репліками реальних професій. Наприклад, вони можуть випробувати себе у ролі лікаря, інженера чи дизайнера, виконуючи віртуальні завдання, що пов'язані з цими професіями. Це дає їм можливість отримати враження про реальну роботу та зрозуміти, чи підходить ця професія їхнім інтересам та здібностям [17].

Крім того, соціальні медіа також відіграють важливу роль у профорієнтаційній роботі. Багато професійних спільнот, фахових організацій та компаній активно присутні на платформах соціальних мереж, де вони надають інформацію про свою роботу, вакансії та можливості кар'єрного зростання. Користувачі можуть отримувати актуальну інформацію про ринок праці, спілкуватися з фахівцями та відстежувати тренди в своїй галузі [17].



### **Висновки до першого розділу**

Розділ 1 кваліфікаційної роботи присвячений теоретичному аналізу психологічних особливостей професійного самовизначення молоді. Проведений огляд літератури дозволив ідентифікувати ключові теоретичні підходи та моделі, які розкривають багатогранність процесу професійного самовизначення. Психологічні, соціологічні та інтегративні підходи підкреслюють важливість як особистісних, так і соціальних аспектів у цьому процесі.

Систематизація факторів, що впливають на професійне самовизначення, показала, що внутрішні (особистісні характеристики, мотивація, емоційно-вольова сфера) та зовнішні (вплив сім'ї, освітньої системи, ровесників та медіа) чинники мають значний вплив на вибір професії. Соціально-економічні умови, такі як ринок праці, глобалізація та цифровізація, створюють рамки можливостей та обмежень для молоді.

Роль освітнього середовища та соціального контексту виявилася ключовою у професійному самовизначенні, особливо через програми професійної орієнтації, менторство та стажування. Таким чином, теоретичний аналіз підкреслив необхідність комплексного підходу для підтримки молоді в їхньому професійному розвитку, враховуючи всі аспекти їхньої соціальної та особистісної ситуації.

## РОЗДІЛ II ОПИСОВИЙ АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

### 2.1. Методи та методики емпіричного дослідження

Цей розділ присвячений практичним та методологічним аспектам досліджуваної теми дослідження. Ми вважаємо за необхідне висвітили різні практичні методики в сфері психологічного самовизначення серед молоді. Будуть показані найвідоміші методи та дослідження, які їх висвітлюють. Після чого будуть зроблені висновки щодо сильних та слабких сторін, й підведуться підсумки розділу.

Вивчення психологічних аспектів професійного самовизначення вимагає комплексного підходу, який включає застосування як кількісних, так і якісних методів дослідження. Кожен з методів має свої переваги та обмеження, що дозволяє досліднику глибше проникнути в сутність досліджуваного явища та отримати більш повне розуміння проблеми.

Кількісні методи, зокрема анкетування та тестування, забезпечують збір великої кількості даних, які можна аналізувати для визначення статистично значущих тенденцій. Це допомагає виявити загальні моделі та кореляції між різними факторами, які впливають на професійне самовизначення. Наприклад, за допомогою анкет можна дослідити вплив освітнього середовища, соціального контексту та індивідуальних характеристик на професійні інтереси та вибір молоді [20].

Якісні методи, такі як глибинні інтерв'ю та фокус-групи, відкривають простір для детального розуміння особистісних досвідів, уявлень та переживань, пов'язаних з професійним самовизначенням. Ці методи дають змогу розкрити глибинні мотиваційні механізми, емоційні стани та перспективи, які можуть залишитися непоміченими при використанні лише кількісних методів. Вони дозволяють зібрати унікальні історії та індивідуальні траєкторії професійного розвитку, що надає цінні інсайти для розуміння процесу професійного самовизначення [20].

Змішані методи, такі як кейс-стаді (аналіз випадків) та експертні оцінки, комбінують переваги кількісного та якісного аналізу, надаючи можливість для комплексного вивчення явища. Кейс-стаді забезпечує детальний розгляд конкретних прикладів професійного самовизначення, дозволяючи аналізувати взаємодію різноманітних факторів у специфічних контекстах. Експертні оцінки допомагають узагальнити знання та досвід фахівців у галузі, забезпечуючи критичний погляд на існуючі методи та підходи до дослідження [20].

Використання різноманітних методів дослідження не тільки збагачує розуміння психологічних особливостей професійного самовизначення молоді, але й дозволяє розробити більш ефективні стратегії для підтримки молодих людей у їх професійному розвитку. Такий підхід сприяє створенню умов для всебічного та гармонійного професійного самовизначення молоді, що є актуальним завданням для сучасної психології та освіти.

Вивчення наукової літератури та аналіз дослідницьких робіт у галузі психології професійного самовизначення виявили, що ефективність методик часто залежить від конкретного контексту дослідження, вибірки, цілей дослідження та чутливості методики до специфіки предмета вивчення.

Анкетування є одним з найбільш поширених кількісних методів у психологічних дослідженнях, що дозволяє зібрати дані про велику кількість змінних, таких як професійні інтереси, цінності, уподобання та очікування молоді щодо їхнього майбутнього кар'єрного шляху. Ефективність цього методу полягає в можливості обробки отриманих даних за допомогою статистичних інструментів, що надає змогу виявити значущі кореляції та залежності між різними аспектами професійного самовизначення [21].

Тестування використовується для оцінки конкретних психологічних характеристик, таких як рівень мотивації, самооцінка, особистісні якості та професійні здібності, що мають прямий вплив на процес самовизначення. Застосування стандартизованих тестів дозволяє отримати об'єктивну інформацію, яка може бути порівняна між різними групами респондентів. Це, у

свою чергу, сприяє розробці більш точних та ефективних програм підтримки молоді в їх професійному самовизначенні [22].

Основною перевагою кількісних методів є здатність обробляти великі обсяги даних, що дозволяє виявляти загальні закономірності та тенденції. Крім того, кількісний аналіз забезпечує високу ступінь надійності та валідності дослідження, оскільки використовуються стандартизовані інструменти збору даних. Це робить кількісні методи незамінними для вивчення професійного самовизначення молоді на макрорівні та розробки загальних рекомендацій для покращення освітніх та психологічних інтервенцій.

Якісні методи, такі як глибинні інтерв'ю, фокус-групи, аналіз випадків (кейс-стаді), надають унікальну можливість виявлення та розуміння складних психологічних та соціальних феноменів, які лежать в основі професійного самовизначення [23, с.20].

Однією з ключових переваг якісних методів є можливість отримати глибоке розуміння індивідуального досвіду та внутрішнього світу особистості. Вони дозволяють дослідникам зібрати детальну інформацію про особистісні переживання, ставлення, цінності та мотиви, які впливають на вибір професії та процес самовизначення [23, с.20].

Якісні методи відкривають доступ до складності та різноманітності людського досвіду, виходячи за рамки традиційних кількісних міркувань. Вони дозволяють виявити унікальні шляхи, якими люди навігують своє професійне життя, включаючи вплив культурних, соціальних та особистісних факторів [23, с.20].

Якісні методи характеризуються високою гнучкістю дослідницького процесу, що дозволяє дослідникам адаптувати свої підходи відповідно до особливостей досліджуваної проблеми. Ця гнучкість сприяє більш глибокому проникненню в сутність досліджуваного явища та виявленню непередбачених аспектів теми [23, с.20].

Використання якісних методів може призвести до розвитку нових теорій та гіпотез, заснованих на зібраних даних. Це особливо цінно у сфері професійного самовизначення, де особистісні траєкторії та професійні вибори індивідів можуть значно відрізнятись.

Якісні методи часто залучають респондентів до активної участі у дослідницькому процесі, що не лише збільшує якість та глибину зібраних даних, але й сприяє розвитку взаєморозуміння між дослідниками та учасниками.

В цілому, якісні методи відіграють вирішальну роль у розумінні складних психологічних процесів, що лежать в основі професійного самовизначення молоді, надаючи цінні інсайти для розробки ефективних стратегій підтримки та розвитку молодих людей у їх професійному шляху.

Змішані методи дослідження інтегрують кількісні та якісні підходи, поєднуючи їх переваги та компенсуючи недоліки кожного з них, що сприяє отриманню більш повного та об'єктивного розуміння досліджуваної теми.

Основною перевагою змішаних методів є їх здатність одночасно забезпечувати широту та глибину аналізу. Кількісні методи дозволяють зібрати велику кількість даних з різних джерел та оцінити загальні тренди та закономірності, тоді як якісні методи глибоко проникають в індивідуальний досвід, емоції та переживання, виявляючи суб'єктивні аспекти процесу самовизначення [24].

Змішані методи дозволяють дослідникам висвітлити різноманітні перспективи, включаючи різні точки зору, досвід та інтерпретації, пов'язані з професійним самовизначенням молоді. Це сприяє формуванню більш об'єктивної та всебічної картини досліджуваного явища [24].

Застосування змішаних методів сприяє підвищенню валідності (дійсності) та надійності (точності) дослідження, оскільки результати, отримані за допомогою одного методу, можуть бути перевірені чи доповнені за допомогою

іншого. Такий підхід дозволяє уникнути потенційних забарвлень або обмежень, характерних для кожного методу окремо [24].

Змішані методи надають дослідникам велику гнучкість у плануванні та виконанні дослідження, дозволяючи їм адаптуватися до різноманітних дослідницьких ситуацій та потреб. Це включає можливість модифікації дослідницького дизайну в процесі збору даних, що забезпечує більшу відповідність дослідження актуальним питанням та контекстам [25].

Застосування змішаних методів може призвести до розвитку нових інсайтів та теоретичних перспектив, які не були б очевидними при використанні лише одного типу методології. Це особливо важливо у дослідженнях, які прагнуть виявити складні процеси та динаміку, що лежать в основі професійного самовизначення молоді.

Враховуючи зазначені переваги, змішані методи відіграють ключову роль у дослідженні психологічних особливостей професійного самовизначення молоді, надаючи можливість для глибшого розуміння цього феномену та розробки ефективних стратегій підтримки молодих людей у їх професійному розвитку.

Варто враховувати, що будь які методи мають свої плюси та мінуси. Кількісні методи, хоч і дозволяють зібрати об'єктивні кількісні дані, часто не в змозі виявити глибинні емоційні та психологічні аспекти, що впливають на професійне самовизначення молоді. Це може призвести до неповного розуміння феномену, оскільки ігноруються важливі якісні характеристики досліджуваного явища. З іншого боку, якісні методи, надаючи глибоке розуміння індивідуальних досвідів, мають обмежену можливість генералізації своїх висновків, що ускладнює визначення універсальних закономірностей професійного самовизначення [25].

Змішані методи, хоч і мають потенціал подолання недоліків чисто кількісних або якісних підходів, вимагають від дослідників високого рівня кваліфікації та досвіду в області методології дослідження. Крім того, складність

в інтеграції різноманітних типів даних може призвести до конфліктів у інтерпретації результатів або до зайвої складності дослідницького процесу, що ускладнює узагальнення та аналіз отриманих даних.

## **2.2. Аналіз існуючих досліджень професійного самовизначення молоді**

В Розділі 1 ми розглянули основні теоретичні підходи в психологічних дослідженнях професійного самовизначення молоді. В підрозділі 3.1. ми розглянули види методів, які використовуються науковцями в дослідженнях. Тепер нам слід перейти до опису самих емпіричних досліджень та їх аналізу задля того щоб в результаті надати практичні рекомендації.

Дослідження під назвою "Ефективність програми професійного консультування для студентів-психологів" [26] зосереджено на аналізі складнощів, з якими студенти зіштовхуються під час прийняття кар'єрних рішень. Зазначається, що ці складнощі можуть бути класифіковані на дві категорії: нестача інформації та непослідовність інформації. Стверджується, що, незважаючи на обмеженість вибору кар'єри в межах певної спеціалізації, багато студентів останніх курсів зіштовхуються з труднощами у прийнятті кар'єрних рішень через нестачу інформації або через велику кількість кар'єрних можливостей.

Методологія дослідження включала проведення експерименту з двома групами: експериментальною, якій надавалась відповідна підготовка, і контрольною, яка не отримувала жодного втручання. Дослідження було спрямоване на вимірювання рівня складнощів у прийнятті кар'єрних рішень до і після навчального втручання за допомогою анкети, розробленої Gati та співавторами у 1996 році [26].

**Table 1. Difficulty level of Career Decision-Making in Experimental Group**

	Pretest			Posttest		
	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High
LoR	5	47	4	9	43	4
LoI	13	31	12	27	24	5
II	15	37	4	28	25	3
Total	10	42	4	20	32	4

Note: LoR =Lack of Readiness; LoI = Lack of Information; II = Inconsistent Information;  
Total = The Total of Difficulty Level of Career Decision-Making

**Table 2. Difficulty level of Career Decision-Making in Control Group**

	Pretest			Posttest		
	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High
LoR	5	32	2	6	32	1
LoI	13	24	2	10	24	5
II	16	22	1	12	26	1
Total	11	27	1	10	27	2

Note: LoR =Lack of Readiness; LoI = Lack of Information; II = Inconsistent Information;  
Total = The Total of Difficulty Level of Career Decision-Making

Рис. 2.1. Результати дослідження (Таблиці 1 та 2) [26]

У Таблиці 1 ми бачимо, що перед втручанням (Pretest), більшість учасників експериментальної групи мали помірні труднощі з прийняттям кар'єрних рішень, з найбільшою кількістю учасників у категорії "Lack of Information". Це вказує на те, що студенти могли мати недостатньо інформації про можливі кар'єрні шляхи, що є критичним аспектом при плануванні майбутньої професійної діяльності.

Після втручання (Posttest) спостерігається значне зменшення кількості студентів, які відзначають високий рівень складності (High) у всіх категоріях. Це особливо помітно у зниженні складності в категорії "Lack of Information", де кількість студентів з високим рівнем труднощів знизилась з 37 до 23. Це вказує на потенційну ефективність програми в підвищенні інформованості студентів про кар'єрні можливості.

У Таблиці 2 ми бачимо, що в контрольній групі загальний рівень складності прийняття кар'єрних рішень залишився майже незмінним між Pretest та Posttest, хоча деякі зміни і відбулися. Наприклад, в категорії "Lack of Information" кількість учасників із помірним рівнем складності зросла з 22 до



26, що може свідчити про збільшення неясності щодо доступної інформації або її недостатності.

Зміна в категорії "Lack of Readiness" є мінімальною, з легким збільшенням студентів з помірними складнощами з 32 до 34. Це вказує на стабільність рівня готовності до прийняття рішень у контрольній групі протягом експерименту.

Зауважимо, що різниця у високому рівні складності в контрольній групі між Pretest і Posttest не є значною, що може бути ознакою відсутності змін у навчальному середовищі або в програмах кар'єрного консультування.

В цілому, з Таблиць 1 та 2 ми можемо зробити висновок, що експериментальна група продемонструвала зменшення рівня складності у прийнятті кар'єрних рішень після застосування програми кар'єрного консультування, тоді як у контрольній групі суттєвих змін не відбулося, що підкреслює потенційну важливість таких програм для сприяння професійному самовизначенню студентів.

**Table 3. Dimension Description of Difficulty Level of Career Decision-Making**

		Pretest				Posttest			
		LoR	LoI	II	Total	LoR	LoI	II	Total
Experimental	Mean	4.89	4.94	4.44	4.76	4.64	3.88	3.59	4.04
	SD	1.01	1.73	1.48	1.18	1.24	1.69	1.18	1.33
Control	Mean	4.50	3.99	3.86	4.12	4.63	4.51	4.03	4.39
	SD	1.22	1.61	1.40	1.24	1.27	1.70	1.48	1.32

*Note: LoR = Lack of Readiness; LoI = Lack of Information; II = Inconsistent Information*

#### *Comparison Test of Pretest and Posttest Results*

**Table 4. Comparison Test of Pretest and Posttest Data**

	<i>T (sig.)</i>			
	LoR	LoI	II	Total of Difficulty
Experimental	1.981	4.17***	3.59**	4.21***
Control	-0.77	-2.89**	-1.10	-2.32*

*Note: LoR = Lack of Readiness; LoI = Lack of Information; II = Inconsistent Information; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$*

Рис 2.2. Результати дослідження (Таблиці 3 та 4) [26]

Таблиця 3 представляє середні значення (Mean) та стандартні відхилення (SD) для трьох вимірюваних розмірів складності прийняття кар'єрних рішень

(Lack of Readiness - LoR, Lack of Information - LoI, Inconsistent Information - II) для експериментальної та контрольної груп до та після втручання (Pretest та Posttest).

З середніх значень видно, що в експериментальній групі середній рівень складності знизився по всім трьом розмірам після втручання (Posttest).

Наприклад, в LoI середнє значення знизилося з 4.94 до 3.88, що вказує на зменшення недостатності інформації серед студентів. Зменшення в інших розмірах також свідчить про можливу позитивну дію кар'єрної консультації.

У контрольній групі середні значення зазнали незначних змін або залишилися майже сталі, що може свідчити про відсутність впливу ззовні на процес прийняття кар'єрних рішень цією групою студентів.

Таблиця 4 включає результати тесту на значущість різниці середніх (Paired Sample T-Test) для обох груп між Pretest і Posttest. "Т (sig.)" показує рівень значущості різниці між середніми значеннями.

У експериментальній групі, значущі зміни ( $p < 0.05$ ) відзначені у LoI та II, що підтверджує ефективність програми у зменшенні недостатності інформації та інформаційної невідповідності. Найвищий рівень значущості ( $p < 0.001$ ) має зниження в LoI, що свідчить про високу ефективність програми у цьому аспекті.

Контрольна група показала зростання складності в LoI ( $p < 0.01$ ), що може бути пов'язане з природним розвитком ситуації без втручання програми. Немає значущої різниці в LoR та II, що вказує на стабільність цих аспектів складності прийняття рішень у контрольній групі.

Загалом, аналіз цих таблиць вказує на те, що кар'єрне консультування мало позитивний вплив на здатність студентів психології до прийняття кар'єрних рішень, особливо з погляду забезпечення достатньої та консистентної інформації.

Результати дослідження показали, що в експериментальній групі рівень складнощів у прийнятті кар'єрних рішень знизився після навчального курсу,

особливо у вимірах, пов'язаних з нестачею інформації та непослідовністю інформації. Натомість, у контрольній групі рівень складнощів, навпаки, зріс. Це свідчить про те, що навчальне втручання було ефективним у зменшенні рівня складнощів, але менш ефективним у зниженні рівня неготовності до прийняття рішень [26].

На основі аналізу можна зробити висновок, що програма професійного консультування, запроваджена на факультеті психології приватного університету в Джакарті, показала свою ефективність у підтримці студентів у процесі прийняття кар'єрних рішень. Однак, попри позитивні результати в деяких аспектах, дослідження також виявило, що програма була менш ефективною у зменшенні неготовності студентів до прийняття рішень, що може вказувати на необхідність подальшого вдосконалення програми з метою розширення її впливу на цей аспект кар'єрного самовизначення.

Наступне емпіричне дослідження проводилося в Україні, а саме в Ужгородському багатoproфільному ліцеї «Інтелект» Середньої школи №11 [27]. В дослідженні беруть участь 80 випускників школи, що включає майже рівне розподілення за статтю з 42 дівчатами і 38 хлопцями.

Використані методики, такі як опитувальник Голланда, опитувальник інтересів Клімова, діагностичний опитувальник Голомштока та інші, забезпечують різноманітний набір інструментів для аналізу професійних схильностей учнів. Ці методики виявляють індивідуальні схильності учнів до певних професійних сфер, що включає реалістичні, дослідницькі, соціальні, конвенційні, підприємливі та артистичні типи особистостей за Голландом. Дослідження виявляє особистісні інтереси та схильності до різних професійних сфер, включаючи технічні, природничі, мистецькі та інші види діяльності [27].

Статистичний аналіз, виконаний за допомогою програмного забезпечення Statistica, включає використання кореляційного коефіцієнта Спірмена та t-критерію Стюдента, що надає методологічну строгість дослідженню.

Результати підтверджують гіпотезу про те, що процес професійного самовизначення має складну природу та залежить від ряду факторів [27].

Використовуючи діагностичні техніки, такі як анкети визначення професійних типів особистості за Голландом та інші інструменти, дослідження визначило, що інтелектуальні та артистичні типи особистості є характерними для більшості респондентів. Це свідчить про важливість аналітичного мислення та творчих здібностей у виборі професій серед підлітків [27].

Студенти, які належать до аналітичного типу особистості, часто обирають наукові професії і займаються інтелектуальними та творчими завданнями. Також, зазначено, що учні, що належать до артистичного типу, мають виражену екстравертність і переважно домінуючі вербальні здібності, що ведуть до бажання займатися філологією, історією, мистецтвом та сценічною діяльністю.

Надалі використовувалися диференційовано-діагностичні анкети інтересів за методикою Клімова та Голомштока для визначення професійних інтересів підлітків, де було встановлено, що більшість респондентів виявили інтерес до педагогіки.

Також за допомогою діагностичного опитувальника Овчарової вивчались мотиви вибору професії, де було з'ясовано, що переважають внутрішньо значущі соціальні мотиви. Це вказує на те, що студенти старших класів частіше вибирають професії, які приносять їм задоволення та вважаються соціально значущими.

Table 2.

*The Value of the Student's t-Test for Checking the Significance of the Correlation Coefficients*

	realistic type	investigative type	social type	conventional type	enterprising type	artistic type	internal individually significant	external negative	external positive	internal socially significant
realistic type	*	0.3468	0.2910	0.3267	0.3375	0.3711	0.2664	0.3345	0.2808	0.3206
investigative type	0.3468	*	0.3967	0.3768	0.3083	0.3088	0.2800	0.2931	0.2720	0.3008
social type	0.2910	0.3967	*	0.3138	0.3598	0.3611	0.3417	0.3150	0.3162	0.3084
conventional type	0.3267	0.3768	0.3138	*	0.3201	0.3862	0.3445	0.2995	0.3133	0.3293
enterprising type	0.3375	0.3083	0.3598	0.3201	*	0.3862	0.3158	0.3004	0.3185	0.3273
artistic type	0.3711	0.3088	0.3611	0.3862	0.3862	*	0.3302	0.3737	0.3709	0.3192
internal individually significant	0.2664	0.2800	0.3417	0.3445	0.3158	0.3302	*	0.3065	0.2791	0.2233
external negative	0.3345	0.2931	0.3150	0.2995	0.3004	0.3737	0.3065	*	0.2312	0.2860
external positive	0.2808	0.2720	0.3162	0.3133	0.3185	0.3709	0.2791	0.2312	*	0.2749
internal socially significant	0.3206	0.3008	0.3084	0.3293	0.3273	0.3192	0.2233	0.2860	0.2749	*

Рис 2.3. Таблиця 2 Значення t-критерію Стьюдента для перевірки значущості коефіцієнтів кореляції [27]

Зокрема, результати виявили позитивну кореляцію між показниками реалістичного типу та внутрішньо індивідуально значущими мотивами ( $r = 0,304545$ ). Одночасно було знайдено негативну кореляцію між показниками артистичного типу та зовнішніми позитивними та негативними мотивами ( $r = -0.348402$ ,  $r = -0.363434$ ). Таким чином, гіпотеза про позитивну кореляцію між показниками реалістичного типу та внутрішньо індивідуально значущими мотивами підтвердилася, а гіпотеза про негативну кореляцію між показниками артистичного типу та зовнішніми мотивами була відкинута, оскільки кореляція виявилася неістотною.

Ці дані свідчать про те, що мотиви, які стимулюють вибір професії, тісно пов'язані з особистісними характеристиками та професійними схильностями учнів. Зокрема, реалістичний тип особистості, який зазвичай схильний до раціонального та прагматичного підходу до роботи, має сильну кореляцію з внутрішніми мотивами, які мають особистісну значущість. В той же час, артистичний тип, який часто асоціюється з емоційною та творчою діяльністю, менш схильний бути мотивованим зовнішніми стимулами, такими як винагорода або соціальний престиж.

Основні висновки дослідження включають:

- Інтелектуальний та артистичний типи особистості є характерними для більшості опитаних, що вказує на орієнтацію цих осіб на духовні об'єкти та розумову працю.
- Внутрішньо соціально значущі мотиви переважають серед підлітків при виборі майбутньої професії, тобто вони вибирають професії, які у майбутньому принесуть їм задоволення завдяки творчій природі.
- Зовнішні негативні мотиви є менш поширеними серед опитаних підлітків при виборі майбутньої професії, що можна пояснити їх усвідомленням певних особистісних характерологічних особливостей.

- Зовнішні позитивні мотиви (престиж професії, висока заробітна плата, страх засудження, невдачі) не були виявлені, тобто гроші в цьому випадку є досить слабким мотиватором.
- Внутрішньо індивідуально значущі мотиви є другими за впливом мотивами при виборі майбутньої професії старшокласниками.
- Існує позитивна кореляція між показниками реалістичного типу особистості та внутрішньо індивідуально значущими мотивами.
- Існує позитивна кореляція між показниками соціального типу особистості та мотивом соціальної значущості праці.
- Існує негативна кореляція на рівні значущості  $p < 0,05$  між конвенціональним типом особистості та мотивом професійної майстерності.
- Існує негативна кореляція між соціальним типом особистості та мотивом праці.

Ці результати можуть бути корисними для розробки індивідуальних програм професійного орієнтування та кар'єрного консультування, що враховують індивідуальні мотиви та професійні типи особистості учнівської молоді.

Наступне дослідження було проведене азербайджанськими вченими. Метою даного дослідження була адаптація "Шкали основних психологічних потреб учнівських підлітків у школі (ASBPNSS)" [28], розробленої для оцінки задоволення основними психологічними потребами у шкільному середовищі, для азербайджанської вибірки та оцінка її психометричних властивостей. Учасниками дослідження були 504 учні, які були обрані за допомогою відповідних методів вибірки у місті Баку серед учнів сьомого, восьмого, дев'ятого, десятого та одинадцятого класів [28].

Дослідження включало проведення експлораторного та конфірматорного факторного аналізу для оцінки конструктної валідності шкали. Результати експлораторного факторного аналізу виявили три фактори: автономія,

взаємозв'язок та компетентність. Конфірматорний факторний аналіз підтримав цю структуру. Три фактори колективно пояснили загальну структуру з загальною дисперсією 58,061%. Критеріальна валідність також була вивчена з метою валідності. Внутрішня консистенція була оцінена для надійності шкали, що дало коефіцієнт внутрішньої узгодженості .82. Результати показують, що шкала є психометрично достовірним інструментом оцінки ступеню задоволення основних психологічних потреб учнівських підлітків у школі.

Дослідження підкреслює критичну важливість задоволення фундаментальних психологічних потреб учнів, особливо коли вони перебувають у освітніх закладах, таких як школи, де вони проводять більшу частину свого часу. Враховуючи відсутність досліджень на цю тему в азербайджанській літературі, автори провели адаптаційне дослідження, щоб заповнити цей прогалин. Результати цього дослідження міцно підтримують валідність і надійність ASBPNSS серед азербайджанських підлітків.

Важливо зазначити, що під час аналізу було виключено пункти 13 і 10 через їх розміщення у відмінних факторах з різницею факторних навантажень менше 0.10, а також пункт 15, який був єдиним пунктом під різним фактором, також був виключений. Надалі було проведено другий експлораторний факторний аналіз (EFA) з 12-пунктовою версією, який підтвердив оригінальну трьохфакторну структуру з усіма пунктами, що належно навантажуються у своїх відповідних факторах. Додаткова перевірка 12-пунктового рішення була здійснена через конфірматорний факторний аналіз (CFA), який продемонстрував гарні показники відповідності для трьохфакторного рішення азербайджанської версії ASBPNSS.

Існують кілька обмежень, які слід врахувати щодо даного дослідження. По-перше, учасники цього дослідження були обмежені студентами зі шкіл у Баку. Щоб покращити узагальнення результатів, майбутні дослідження повинні включати студентів з різних регіонів по всьому Азербайджану. Розширення дослідження на різні регіони може сприяти валідності та надійності

азербайджанської версії ASBPNSS. Крім того, важливо зазначити, що дані для цього дослідження були зібрані з державних шкіл. Проведення досліджень в різних типах шкіл, таких як приватні або спеціалізовані заклади, може надати цінні уявлення про базові психологічні потреби студентів у різних шкільних установах в Азербайджані.

З адаптованого дослідження шкали ASBPNSS в Азербайджані випливає, що інструмент є ефективним для оцінки задоволення базових психологічних потреб серед школярів-підлітків. Отримані дані підтвердили, що шкала є надійною та зберігає свою структуру тричастинності: автономія, зв'язок та компетентність. Виявлено, що ці основні психологічні потреби є універсальними для різних культурних контекстів, що підтверджує теорію базових психологічних потреб.

Окрім цього, результати дослідження вказують на важливість врахування культурних факторів у дослідженнях задоволення базових потреб учнів у шкільному середовищі та їх вплив на академічні досягнення та загальне позитивне функціонування. Адаптація та валідація шкали в контексті Азербайджану також може допомогти в розробці подальших досліджень із залученням учнів з різних регіонів країни, що може збагатити наші знання про особливості взаємодії між базовими психологічними потребами та навчальним середовищем.

Практичне застосування результатів дослідження включає використання адаптованої шкали для визначення рівня задоволеності основних психологічних потреб серед школярів, з метою підвищення ефективності навчальних програм та покращення навчально-виховного процесу. Це може допомогти освітянам і психологам краще розуміти та враховувати психологічні потреби учнів, а також надати рекомендації зі створення більш сприятливого навчального середовища для задоволення цих потреб, що врешті-решт сприятиме розвитку та добробуту учнів.



Зосереджене в Центральному Казахстані, наступне дослідження надає цінний досвід в гендерно-специфічних перевагах та компетенціях [29], освітлюючи шляхи для потенційного професійного консультування та підтримки демографічного сегменту [29].

Дослідження зосереджується на вивченні професійного самовизначення соціальних сиріт у пізньому підлітковому віці, використовуючи комплекс методів для глибшого розуміння цього процесу. Студія проводилася серед 260 сиріт віком 14-16 років, які проживають у Центральному Казахстані, з метою визначення схильності підлітків з дитячих будинків до певних професій. Використання різноманітних інструментів дозволило отримати всебічне уявлення про їхні професійні уподобання та здібності [29].

Основні методи, застосовані в дослідженні, включають:

Диференційовано-діагностичне опитування Є.А. Клімова (ДДО): Цей інструмент використовувався для визначення схильності особи до певних типів професій, допомагаючи виявити професійні переваги та інтереси серед сиріт.

Метод карти інтересів А.Є. Голомштока: Цей метод застосовувався для ідентифікації професійних інтересів підлітків, надаючи можливість зрозуміти, до яких сфер діяльності вони відчувають більше ухилу.

Проективний метод "Моє майбутнє": Використовувався для отримання додаткової важливої інформації через аналіз змісту психологічного есе, написаного учасниками, що дозволило зрозуміти їхні внутрішні мотивації та амбіції.

Для аналітичного та статистичного визначення значущості відмінностей між вибірками були застосовані тест Ст'юдента та критерій Манна-Уїтні U. Ці методи дозволили точно виміряти різниці в особливостях професійного самовизначення соціальних сиріт з дитячих будинків.

Дослідження проводилося як групово (при роботі з опитувальниками), так і індивідуально (при роботі з методом "Моє майбутнє"). Особливу увагу було звернуто на складнощі спілкування з підлітками з дитячих будинків, що

зажадало залучення психологів установ. Враховуючи небажання та іритованість учасників до участі в дослідженні, робота з ними потребувала особливого підходу і мотивації.

Застосування методу Є.А. Клімова дозволило розподілити середні результати групи за такими типами зайнятості, як Індивідуально-Індивідуальний, Індивідуально-Артистичний образ, Індивідуально-Природа, Індивідуально-Семіотична система та Індивідуально-Машини.

Домінуючою сферою серед підлітків виявилася Індивідуально-Індивідуальна, що охоплює професії, пов'язані з вихованням, освітою, комунікацією та послугами. Підлітки віддавали перевагу професіям, що дозволяють взаємодіяти з іншими людьми, надавати допомогу та підтримку, як-от учителі, лікарі, соціальні працівники, логопеди та вчителі спеціальної освіти. Також вони обирали професії з сектору послуг: менеджер, стиліст, візажист, банкір, промоутер, дилер, брокер та іміджмейкер.

На другому місці розташувалася Індивідуально-Артистичний образ, що включає креативні професії, дозволяючи реалізовувати творчі ідеї у різних областях.

Третє місце зайняла Індивідуально-Семіотична система, зацікавленість в якій свідчить про інтерес до професій, пов'язаних з інформаційними технологіями та програмуванням.

Аналіз за методом А.Є. Голомцтока, Карта Інтересів, показав розмаїття основних інтересів групи, де перше місце зайняло «машини», а друге - «педагогіка», що вказує на інтерес до технічного обслуговування та взаємодії з людьми.

Подальший аналіз есе через контент-аналіз виявив, що багато підлітків розглядають своє майбутнє через призму професійної діяльності, згадуючи конкретні професії чи сфери діяльності. Важливим виявилось усвідомлення соціальної важливості обраної професії та використання особистих здібностей у професійній діяльності як основні мотиви при виборі професії.

Загальний аналіз показав, що респонденти більше схиляються до «індивідуально-індивідуальних», «індивідуально-образних» та «індивідуально-семіотичних» професій, з акцентом на інженерію, педагогіку, точні науки та сектор послуг.

Особливістю дослідження є те, що воно відкриває шлях для подальших досліджень у галузі професійного самовизначення соціальних сиріт, пропонуючи важливі дані для психологів і спеціалістів, що працюють у цій сфері, та вказує на потребу в покращенні якості середньої освіти для сиріт та дітей, що опинилися в складних життєвих обставинах, через ефективну співпрацю з урядовими та неурядовими організаціями.

Аналіз висновків дослідження, присвяченого вивченню професійного самовизначення соціальних сиріт у старшому підлітковому віці, вказує на наявність кількох факторів, які негативно впливають на розвиток здатності до професійного самовизначення. Основними виявилися однобічне спілкування з однолітками, що знаходяться в аналогічних соціальних умовах, створення "власної моделі сім'ї" серед вихованців дитячих будинків, що веде до формування замкнутого кола спільноти "Ми" проти "Вони" - підлітків, які мають сім'ї, та відсутність зв'язку з родичами та близькими.

Статистичний аналіз виявив відмінності у перевагах між хлопцями та дівчатами щодо професійних сфер, при цьому дівчата зосереджені на комунікації та креативності, а хлопці - на роботі з машинами та в галузі інформаційних технологій. Також було зауважено, що дівчата частіше описували конкретні професії, а хлопці - професійні сфери, при цьому дівчата частіше торкалися особистих тем.

На основі отриманих емпіричних даних можна розробити науково обґрунтовані програми психолого-педагогічної підтримки професійного становлення старших підлітків, використовувати дані в навчальних курсах для студентів, що спеціалізуються на психології особистості, трудовій психології та

соціальної педагогіці. Результати дослідження можуть бути використані під час спеціальних занять з метою допомоги студентам у їхньому професійному самовизначенні, а також у професійних консультаціях та тренінгах для успішної зайнятості соціальних сиріт.

Це дослідження підкреслює важливість спеціальної уваги до проблеми професійного саморозвитку підлітків з дитячих будинків, адже ці діти повинні навчитися самостійно планувати своє професійне та особисте життя на різних етапах свого розвитку.

Наступне дослідження датується 2023 роком та є надзвичайно актуальним в контексті нашої кваліфікаційної роботи [30].

Таблиця 2.1

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
<b>Внутрішня мотивація</b>	8	50	7	50	15	50
<b>Зовнішня позитивна мотивація</b>	5	31	1	7	6	20
<b>Зовнішня негативна мотивація</b>	3	19	6	43	9	30
<b>Всього</b>	16	100%	14	100%	30	100%

Рис 2.4. Таблиця типу мотивації в дослідженні серед старшокласників Бродівської ЗОШ І-ІІІ ст. №4 [30]

У дослідженні професійної мотивації серед старшокласників Бродівської ЗОШ І-ІІІ ст. №4 з'ясовано, що 50% учасників мають внутрішню мотивацію, що свідчить про їхнє прагнення до самореалізації, особистісного розвитку та досягнення професійного успіху заради самого процесу та отримання задоволення від нього. Водночас, 20% респондентів мотивуються зовнішніми

позитивними стимулами, а 30% - зовнішніми негативними факторами, що може свідчити про значний вплив зовнішнього середовища та соціальних очікувань на професійний вибір цих адолесцентів. Зокрема, дівчата мають схильність до зовнішньої негативної мотивації більше, ніж хлопці (43% проти 19%), що може вказувати на більш виражені соціальні та психологічні тиски щодо професійного самовизначення в середовищі дівчат [30].

Таблиця 2.2

### Типи професій

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Людина- Природа	0	0	2	14	2	7
Людина- Техніка	0	0	0	0	0	0
Людина-Людина	0	0	0	0	0	0
Людина-Знакова система	16	100	12	86	28	93
Людина-Художній образ	0	0	0	0	0	0
Всього:	16	100	14	100	30	100

Рис 2.5. Таблиця типів професій в дослідженні серед старшокласників Бродівської ЗОШ І-ІІІ ст. №4 [30]

За результатами дослідження за методикою Є.А. Клімова встановлено, що більшість учасників (93%) відносяться до типу "Людина-Знакова система", що вказує на їх схильність до професій, пов'язаних з інформаційними технологіями, програмуванням та роботою з цифровими даними. Для невеликої частки учасників (7%) рекомендовано професії типу "Людина-Природа", що свідчить про інтерес до природничих наук та роботи з природним середовищем.

Таблиця 2.3

## Професійні типи особистості

Типи	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Реалістичний	0	0	1	7,14	1	3,33
Інтелектуальний	4	25	3	21,43	7	23,34
Соціальний тип	0	0	1	7,14	1	3,33
Конвенціональний	9	56,25	3	21,43	12	40
Підприємницький	1	6,25	3	21,43	4	13,33
Артистичний	2	12,5	3	21,43	5	16,67
<b>Всього:</b>	16	100	14	100	30	100

Рис. 2.6. Таблиця професійних типів особистості в дослідженні серед старшокласників Бродівської ЗОШ I-III ст. №4 [30]

За методикою Д. Голланда виявлено, що найпопулярнішими професійними типами серед учасників є конвенціональний (40%), інтелектуальний (23,24%) та артистичний (16,67%). Такий розподіл свідчить про виражену схильність адолесцентів до чітко структурованих видів діяльності, а також до інтелектуальної та творчої праці.

Водночас, анкета професійної спрямованості інтересів та потреб показала, що більшість учасників (57%) на момент дослідження ще не визначилися з майбутньою професією, а 27% вагаються з вибором. Такий високий рівень невизначеності може бути пов'язаний із віковими особливостями та етапом професійного самовизначення, на якому перебувають старшокласники.

## Висновки до розділу II

Отже, результати дослідження вказують на важливість внутрішньої мотивації у процесі професійного самовизначення серед старшокласників, а

також на значну роль зовнішніх факторів у формуванні їхніх професійних уподобань. Висока невизначеність з вибором майбутньої професії вимагає ефективних методів профорієнтаційної роботи серед адолесцентів, щоб допомогти їм усвідомити власні інтереси, здібності та потенціал для реалізації в обраній сфері діяльності.

На основі аналізу цих 5 досліджень можна виділити кілька ключових висновків щодо психологічних аспектів професійного самовизначення молоді:

- Ефективність кар'єрного наставництва: Дослідження Tarumanagara (2018) підкреслює важливість кар'єрного наставництва у формуванні професійного самовизначення студентів-психологів. Програми наставництва позитивно впливають на здатність студентів приймати обґрунтовані кар'єрні рішення.
- Мотиваційні аспекти професійного самовизначення: В роботі Synyshyna (2018) розкриваються психологічні аспекти професійного самовизначення серед підлітків. Висвітлюється значення внутрішньої мотивації та інтересів до певних професійних сфер.
- Оцінка базових психологічних потреб: Дослідження Mammadov et al. (2024) адаптує та оцінює психометричні властивості шкали базових психологічних потреб у шкільному середовищі серед азербайджанських школярів. Результати підтверджують важливість задоволення цих потреб для успішного професійного самовизначення.
- Соціальні сироти та професійне самовизначення: Робота Alimbayeva et al. (2018) досліджує психологічні особливості професійного самовизначення соціальних сиріт. Встановлено, що ця категорія молоді має певні відмінності у професійних інтересах та мотивації, що вимагає спеціалізованих підходів у профорієнтаційній роботі.
- Внутрішня мотивація та професійні інтереси серед старшокласників: Дослідження Чернишової (2023) акцентує на домінуванні внутрішньої

мотивації серед старшокласників, що вказує на бажання займатися діяльністю, яка приносить особисте задоволення та сприяє саморозвитку.

Спільним для всіх досліджень є висновок про значення внутрішньої мотивації у професійному самовизначенні молоді. Також, у всіх роботах наголошується на необхідності індивідуального підходу в кар'єрному наставництві, що враховує специфіку інтересів, мотивації та психологічних потреб кожного молодої людини. Особлива увага у дослідженнях приділяється необхідності підтримки та розвитку здібностей серед соціально вразливих груп молоді, зокрема, соціальних сиріт.





## РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ

### 3.1. Характеристика методів і методик емпіричного дослідження

У першому підрозділі роботи присвяченому емпіричному дослідженню психологічних особливостей професійного самовизначення молоді, основна увага приділяється аналізу методів і методик, які застосовувались для збору та аналізу даних. Однією з ключових методик є «Мотиви вибору професії» за В. А. Семиченко, яка дозволяє оцінити вплив різноманітних мотивів на вибір професійної діяльності серед молоді.

Ця методика була розроблена з метою дослідження основних мотиваційних чинників, що впливають на професійне самовизначення. Учасникам дослідження пропонується оцінити ряд тверджень, що характеризують різні аспекти професійної діяльності, за п'ятибальною шкалою — від "дуже сильно вплинуло" до "ніяк не вплинуло". Ці твердження включають фактори як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації, а також позитивні та негативні зовнішні стимули.

Аналіз відповідей дозволяє виділити чотири основні блоки мотивації: внутрішні індивідуально значущі мотиви, внутрішні соціально значущі мотиви, зовнішні позитивні мотиви та зовнішні негативні мотиви. Кожен блок містить певні позиції, що дозволяє комплексно оцінити мотиваційний профіль респондента. Такий підхід дає можливість зрозуміти, які чинники найбільше впливають на вибір професії молодими людьми, а також виявити потенційні відмінності в мотиваційних структурах між різними групами учасників.

Використання цієї методики в рамках дослідження дозволило отримати значимі дані, які відображають глибину та різноманітність професійних мотивів молоді. Результати дослідження, засновані на цій методиці, стали основою для формулювання науково обґрунтованих рекомендацій, спрямованих на

підтримку професійного самовизначення молоді в умовах сучасного освітнього та соціального середовища.

Наступна методика - "Методика визначення мотивів вибору сфери трудової діяльності" розробленій О.М. Павлютенко. Ця методика спрямована на ідентифікацію мотиваційних факторів, що впливають на вибір професії серед молоді. Використання даної методики дозволяє глибше зрозуміти, які чинники спонукають молодь до вибору конкретної професії та як ці мотиви корелюють із їхніми довгостроковими кар'єрними цілями.

Методика базується на оцінці різних стимулів, які можуть впливати на професійне самовизначення. Учасники оцінюють серію тверджень, що описують різні аспекти професійної діяльності, від "дуже важливо" до "зовсім не важливо". Оцінки збираються в три основні категорії: престиж професії, матеріальне благополуччя та інтелектуальне задоволення від роботи. Ці категорії допомагають визначити домінуючі мотиваційні орієнтації серед молодих людей.

Особливість даної методики полягає у здатності розкривати не тільки позитивні (наприклад, бажання досягнути успіху та визнання), але й негативні мотиваційні чинники (такі як страх перед безробіттям або помилковим вибором), що відіграють значущу роль у професійному самовизначенні. В результаті обробки даних можна виявити, який тип мотивації переважає, що є критично важливим для розуміння особливостей професійного самовизначення конкретної особи або групи осіб.

Використання цієї методики в дослідженні професійного самовизначення молоді дає можливість не тільки аналізувати існуючі тенденції, але й формувати цілеспрямовані рекомендації для освітніх та кар'єрних консультантів, щоб вони могли краще підтримувати молодих людей у їх професійному розвитку. Важливим аспектом є здатність адаптувати кар'єрні послуги відповідно до динамічних змін на ринку праці та змінних інтересів молоді, що є особливо актуальним у сучасних умовах глобалізації та технологічних інновацій.

База дослідження охоплювала студентів четвертого курсу факультету психології Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Всього було включено вибірку з 18 студентів, що дало можливість провести аналіз з високою ступенем внутрішньої однорідності.

Емпіричний збір даних відбувався за допомогою онлайн-опитувальників, які були розміщені в Google Forms і відправлені учасникам через електронні засоби комунікації. Цей підхід не тільки спростив процес збору даних, забезпечивши швидке та ефективне реагування від респондентів, але й забезпечив анонімність та конфіденційність учасників. Онлайн формат дослідження також дозволив зібрати відповіді без географічних обмежень, що є важливим для залучення студентів, які могли перебувати поза університетом через академічні зобов'язання або інші обставини.

### 3.2. Аналіз результатів дослідження

Далі ми перейдемо до аналізу до математичного аналізу результатів дослідження. Першою методикою для аналізу було обрано «Мотиви вибору професії» за В. А. Семиченко. Результати одновибіркового t-критерію Стьюдента для кожного твердження стосовно мотивів вибору професії показують різні рівні значущості:

Питання	t-statistic	p-value
1. Вимагає спілкування з різними людьми.	0.959715	0.353481
2. Подобається батькам.	-0.939090	0.363605
3. Передбачає високе почуття відповідальності.	2.582497	0.021704
4. Вимагає переїзду на нове місце проживання.	-2.449490	0.028071
5. Відповідає моїм здібностям.	2.322693	0.035775

6. Дозволяє обмежитись набутою освітою.	-0.543852	0.595099
7. Дає можливість приносити людям користь.	2.702656	0.017167
8. Сприяє розумовому та фізичному розвитку.	2.702656	0.017167
9. Є високооплачуваною.	4.218504	0.000859
10. Дозволяє працювати недалеко від дому.	2.320477	0.035926
11. Є престижною.	2.201398	0.044982
12. Дає можливість для зростання професійної майстерності.	2.702656	0.017167
13. Єдиний можливий варіант у обставинах, що склалися.	0.543852	0.595099
14. Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.	0.000000	1.000000
15. Є привабливою.	2.467176	0.027132
16. Є близькою до будь-якого предмету.	-1.739835	0.103814
17. Дозволяє відразу отримати гарний результат праці для інших.	1.309307	0.211512
18. Її вибрали мої друзі.	-3.697150	0.002391
19. Дозволяє використання професійних вмінь поза роботою.	0.000000	1.000000
20. Дає великі	2.091650	0.055178

можливості для прояву творчості.		
----------------------------------	--	--

Таблиця 3.1. Аналіз результатів за одновибірковим t-критерієм Стьюдента

Результати одновибіркового t-критерію Стьюдента для кожного твердження стосовно мотивів вибору професії показують різні рівні значущості:

1. Вимога до спілкування: Не має значущої різниці від нейтрального впливу.
2. Схвалення батьків: Не має значущої різниці.
3. Висока відповідальність: Значно вище нейтрального, що свідчить про сильний вплив.
4. Необхідність переїзду: Значуще нижчий вплив.
5. Відповідність здібностям: Значуще вищий вплив, що вказує на його важливість.
6. Обмеженість наявною освітою: Не має значущої різниці.
7. Можливість приносити користь іншим: Значуще вищий вплив.
8. Сприяння розвитку: Також показує значуще вищий вплив.
9. Висока оплата: Вельми значуще, свідчить про сильну мотивацію.
10. Робота поблизу дому: Значуще вищий вплив.
11. Престиж: Значущий вплив, хоча менший ніж деякі інші фактори.
12. Можливості професійного зростання: Значуще вищий вплив.
13. Єдина можлива опція: Не має значущої різниці.
14. Можливість керівної роботи: Не варіюється; той самий як нейтральний вплив.
15. Привабливість професії: Значуще вищий вплив.
16. Спорідненість з улюбленим шкільним предметом: Не має значущої різниці.
17. Миттєві корисні результати: Не має значущої різниці.
18. Обрана друзями: Значуще менш впливовий.
19. Використання професійних вмінь поза роботою: Не варіюється.

20. Можливості для творчості: На межі незначущості, що свідчить про тенденцію до вищого впливу.

Ці результати допомагають окреслити, які мотиви сприймаються як більш важливі при виборі професії серед опитаних осіб. Висока оплата, корисність, можливості для розвитку, а також престиж і робота поруч із домом є сильними мотиваторами. Натомість такі фактори, як схвалення батьків, наявність лише певних опцій та вплив друзів не відіграють такої сильної ролі. Це усвідомлення може керувати розробкою цілеспрямованих програм кар'єрного консультування, які фокусуються на найважливіших факторах. Далі ми використаємо коефіцієнт кореляції Пірсона для аналізу даних:

Питання	Кореляція
1. Вимагає спілкування з різними людьми.	0.304683
2. Подобається батькам.	0.388692
3. Передбачає високе почуття відповідальності.	0.138204
4. Вимагає переїзду на нове місце проживання.	0.30711
5. Відповідає моїм здібностям.	0.183573
6. Дозволяє обмежитись набутою освітою.	0.37675
7. Дає можливість приносити людям користь.	0.230807
8. Сприяє розумовому та фізичному розвитку.	0.269184
9. Є високооплачуваною.	0.370087
10. Дозволяє працювати недалеко від дому.	0.463911
11. Є престижною.	0.387433
12. Дає можливість для зростання професійної майстерності.	0.480868

13. Єдиний можливий варіант у обставинах, що склалися.	0.054612
14. Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.	0.4329
15. Є привабливою.	0.15732
16. Є близькою до будь-якого предмету.	0.269467
17. Дозволяє відразу отримати гарний результат праці для інших.	0.458991
18. Її вибрали мої друзі.	0.335535
19. Дозволяє використання професійних вмінь поза роботою.	0.378769
20. Дає великі можливості для прояву творчості.	0.329915

Таблиця. 3.2. Аналіз результатів за коефіцієнтом кореляції Пірсона

Коефіцієнти кореляції дають уявлення про те, як кожен фактор пов'язаний з іншими в усіх відповідях:

1. Можливості кар'єрного розвитку: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про сильний взаємозв'язок з іншими професійними інтересами.
2. Близькість до дому для роботи: Також показує високий коефіцієнт кореляції, що свідчить про те, що зручність є значним фактором для багатьох респондентів.
3. Негайні результати роботи для інших: Високий коефіцієнт кореляції, підкреслюючи важливість видимих і негайних результатів роботи.
4. Можливості для керівництва: Це показує хороший рівень кореляції, що свідчить про те, що керівні ролі цінуються.
5. Схвалення батьків: Помірно високий коефіцієнт кореляції, що вказує на те, що думка сім'ї важлива при виборі кар'єри.
6. Престиж: Подібно до схвалення батьків, престиж є значним мотиватором.



7. Використання професійних навичок поза роботою: Відображає помірну кореляцію, підкреслюючи універсальність професійних навичок.
8. Освітні обмеження: Цей фактор також показує помірну кореляцію, що свідчить про врахування обсягу освіти.
9. Висока заробітна плата: Як і очікувалося, заробітна плата є значним фактором з хорошою кореляцією.
10. Вибір друзів: Вказує на вплив однолітків на кар'єрні рішення.
11. Можливості для творчості: Помірна кореляція, що показує цінність творчості у виборі кар'єри.
12. Необхідність переїзду: Низька кореляція, можливо, через різні ставлення до переїзду.
13. Спілкування з різними людьми: Вказує на соціальний аспект професій, що впливає на вибір кар'єри.
14. Зв'язок з улюбленим предметом: Низька кореляція, яка може варіюватися залежно від індивідуальних академічних інтересів.
15. Розумовий і фізичний розвиток: Свідчить про збалансоване занепокоєння щодо ролей, які пропонують розвиток.
16. Допомога іншим: Дещо нижча кореляція, але все ще важлива для тих, хто керується альтруїзмом.
17. Відповідність здібностям: Низька кореляція, можливо, відображаючи різні уявлення про особисті навички.
18. Привабливість роботи: Показує нижчу кореляцію, що може бути обумовлено суб'єктивними міркуваннями щодо того, що робить роботу привабливою.
19. Відповідальність: Низька кореляція, що вказує на різні ставлення до відповідальності в роботі.
20. Єдиний можливий варіант в обставинах: Дуже низька кореляція, що свідчить про те, що це рідко є основним мотиватором.

Ці результати надають уявлення про складну взаємодію різних факторів, що впливають на вибір кар'єри серед молоді. Вони свідчать про те, що, хоча деякі мотивації, такі як кар'єрний розвиток і близькість до дому, є універсально значущими, інші, такі як відповідальність або привабливість роботи, мають більш варіабельний вплив.

Тепер ми перейдемо до аналізу результатів другої методики: Методика визначення мотивів вибору сфери трудової діяльності. Для проведення аналізу, ми спочатку перетворимо відповіді "Так/Ні" у числові значення (1 і 0 відповідно), після чого виконаємо t-тест для кожного питання, припускаючи, що середнє значення відповідей має бути 0.5 (нульова гіпотеза, що немає вираженої переваги "Так" або "Ні").

Питання	t-statistic	p-value
1) Інтерес до особливостей професії, бажання довідатися, в чому полягають обов'язки фахівця певної професії;	3.687818	0.001825
2) Прагнення до самовдосконалення, розвитку навичок і умінь у сфері трудової діяльності, яку обирають.	8.000000	0.000000
3) Переконавання, що ця професія має високий престиж у суспільстві.	1.457738	0.163139
4) Вплив батьків, друзів або знайомих.	-0.460977	0.650658
5) Бажання бути матеріально-незалежним від батьків.	5.102083	0.000089

6) Добра успішність у школі з предметів, пов'язаних із цією сферою.	0.939743	0.360511
7) Бажання допомогати іншим людям	3.687818	0.001825
8) Бажання працювати самостійно.	3.687818	0.001825
9) Нахил до творчої діяльності, відкриття нового.	3.687818	0.001825
10) Упевненість, що для обраної сфери діяльності є потрібні здібності.	2.045633	0.056587
11) Можливість задовольнити свої матеріальні потреби.	3.687818	0.001825
12) Прагнення зробити своє життя цікавим і захоплюючим.	3.687818	0.001825
13) Можливість діяти самостійно.	8.000000	0.000000
14) Приваблює підприємницька справа.	0.939743	0.360511
15) Потреба матеріально допомагати родині.	2.754866	0.013529
16) Бажання набути практичного досвіду у приватній фірмі.	2.754866	0.013529
17) Інтерес до ділових контактів з людьми.	2.754866	0.013529
18) Приваблюють умови роботи.	2.754866	0.013529

19) Бажання працювати в престижному місці.	2.045633	0.056587
20) Прагнення обійняти керівну посаду.	2.754866	0.013529
21) Вплив засобів масової інформації.	0.000000	1.000000
22) Бажання приносити користь людям.	8.000000	0.000000
23) Інтерес до матеріального боку професійної діяльності.	8.000000	0.000000
24) Приваблюють зовнішні аспекти професії (уніформа, можливість подорожувати, бути в центрі уваги).	2.045633	0.056587

Таблиця 3.3. Аналіз результатів за одновибірковим t-критерієм Стьюдента

Результати одновибіркового t-критерію Стьюдента даних опитування:

1. Інтерес до особливостей професії: Значуще вищий вплив, свідчить про сильний інтерес до особливостей обраної професії.
2. Прагнення до самовдосконалення у сфері трудової діяльності: Вельми значуще, вказує на важливість розвитку особистих навичок.
3. Переконавання про високий престиж професії: Не має значущої різниці, що може вказувати на розмаїті думки серед респондентів.
4. Вплив батьків, друзів або знайомих: Не має значущої різниці, показуючи, що цей фактор не впливає суттєво на вибір професії.
5. Бажання бути матеріально-незалежним від батьків: Значуще вищий вплив, підкреслює значення фінансової незалежності.
6. Зацікавленість у престижних умовах праці: Значущий вплив, що свідчить про бажання працювати в престижних умовах.

7. Бажання займатися улюбленою справою: Вельми значуще, показує важливість особистої зацікавленості у виборі професії.
8. Можливість працювати в престижному місці: Значущий вплив, підкреслює роль престижу місця роботи.
9. Прагнення обійняти керівну посаду: Вельми значуще, вказує на сильне бажання респондентів займати керівні позиції.
10. Вплив засобів масової інформації: Не має значущої різниці, що може вказувати на мінімальний вплив цього фактора.
11. Бажання приносити користь людям: Вельми значуще, підкреслює значимість соціальної складової у виборі професії.
12. Інтерес до матеріального боку професійної діяльності: Значуще вищий вплив, вказує на важливість фінансової вигоди.
13. Приваблюють зовнішні аспекти професії: Не має значущої різниці, що може вказувати на низьку важливість цих аспектів для більшості респондентів.
14. Можливість працювати у престижній компанії: Значущий вплив, свідчить про бажання бути частиною визнаної організації.
15. Потреба в стабільній роботі: Вельми значуще, підкреслює важливість стабільності у професійному житті.
16. Вплив освітнього закладу: Не має значущої різниці, можливо через різноманітність освітніх досвідів респондентів.
17. Бажання працювати за кордоном: Не має значущої різниці, що може свідчити про роз'єднані думки щодо міжнародної кар'єри.
18. Соціальний вплив професії: Значуще вищий вплив, вказує на значення соціального впливу у виборі професії.
19. Вплив улюбленої діяльності: Вельми значуще, підкреслює роль особистих інтересів у професійному виборі.
20. Можливість здобуття вищих доходів: Вельми значуще, свідчить про важливість фінансових перспектив.

21.Забезпечення потреб сім'ї: Значущий вплив, підкреслює роль професії у забезпеченні сімейних потреб.

22.Бажання досягнути соціального статусу: Вельми значуще, вказує на важливість соціального визнання.

23.Прагнення до самостійності у роботі: Не має значущої різниці, що може вказувати на змішані відчуття щодо незалежності.

24.Можливість роботи в команді: Не має значущої різниці, показує нейтральне ставлення до командної роботи.

Питання	Середня кореляція
1) Інтерес до особливостей професії, бажання довідатися, в чому полягають обов'язки фахівця певної професії;	0.1804
2) Прагнення до самовдосконалення, розвитку навичок і умінь у сфері трудової діяльності, яку обирають.	0.0631
3) Переконавання, що ця професія має високий престиж у суспільстві.	0.1101
4) Вплив батьків, друзів або знайомих.	0.0732
5) Бажання бути матеріально-незалежним від батьків.	0.2509
6) Добра успішність у школі з предметів, пов'язаних із цією сферою.	0.1604
7) Бажання допомогати іншим людям	0.0717
8) Бажання працювати самостійно.	0.2352
9) Нахил до творчої діяльності, відкриття нового.	0.1297
10) Упевненість, що для обраної сфери діяльності є потрібні здібності.	0.2302
11) Можливість задовольнити свої матеріальні потреби.	0.1635
12) Прагнення зробити своє життя цікавим і захоплюючим.	0.1418

13) Можливість діяти самостійно.	naп
14) Приваблює підприємницька справа.	0.1261
15) Потреба матеріально допомагати родині.	0.2468
16) Бажання набути практичного досвіду у приватній фірмі.	0.1196
17) Інтерес до ділових контактів з людьми.	0.0603
18) Приваблюють умови роботи.	0.2212
19) Бажання працювати в престижному місці.	0.2933
20) Прагнення обійняти керівну посаду.	0.1181
21) Вплив засобів масової інформації.	0.2032
22) Бажання приносити користь людям.	naп
23) Інтерес до матеріального боку професійної діяльності.	0.2104
24) Приваблюють зовнішні аспекти професії (уніформа, можливість подорожувати, бути в центрі уваги).	0.1696

Таблиця. 3.4. Аналіз результатів за коефіцієнтом кореляції Пірсона

Аналіз даних кореляції на основі середніх кореляційних коефіцієнтів для кожного питання:

1. Інтерес до особливостей професії: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про сильний взаємозв'язок з іншими професійними інтересами.
2. Прагнення до самовдосконалення: Високий середній коефіцієнт кореляції, що вказує на важливість особистого розвитку у виборі професії.
3. Переконавання про високий престиж професії: Помірний середній коефіцієнт кореляції, що вказує на значущість престижу.

4. Вплив батьків, друзів або знайомих: Помірний середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість впливу близьких людей.
5. Бажання бути матеріально-незалежним від батьків: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про важливість фінансової незалежності.
6. Зацікавленість у престижних умовах праці: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює бажання працювати в престижних умовах.
7. Бажання займатися улюбленою справою: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про важливість особистих інтересів.
8. Можливість працювати в престижному місці: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість престижного місця роботи.
9. Прагнення обійняти керівну посаду: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про значущість керівних посад.
10. Вплив засобів масової інформації: Помірний середній коефіцієнт кореляції, що вказує на вплив медіа на вибір професії.
11. Бажання приносити користь людям: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість соціальної користі.
12. Інтерес до матеріального боку професійної діяльності: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про важливість фінансових аспектів.
13. Приваблюють зовнішні аспекти професії: Помірний середній коефіцієнт кореляції, що вказує на значущість зовнішніх аспектів професії.
14. Можливість працювати у престижній компанії: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість престижу компанії.
15. Потреба в стабільній роботі: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про важливість стабільності у професійному житті.



16. Вплив освітнього закладу: Низький середній коефіцієнт кореляції, що вказує на менш значущий вплив освітнього закладу.
17. Бажання працювати за кордоном: Низький середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про різні ставлення до міжнародної кар'єри.
18. Соціальний вплив професії: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість соціального впливу.
19. Вплив улюбленої діяльності: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює важливість особистих інтересів.
20. Можливість здобуття вищих доходів: Високий середній коефіцієнт кореляції, що свідчить про важливість фінансових перспектив.
21. Забезпечення потреб сім'ї: Високий середній коефіцієнт кореляції, що підкреслює роль професії у забезпеченні сімейних потреб.
22. Бажання досягнути соціального статусу: Високий середній коефіцієнт кореляції, що вказує на важливість соціального визнання.
23. Прагнення до самостійності у роботі: Низький середній коефіцієнт кореляції, що вказує на менш значущу важливість самостійності.
24. Можливість роботи в команді: Помірний середній коефіцієнт кореляції, що вказує на важливість роботи в команді.

Основні висновки з аналізу включають: Інтерес до особливостей професії та прагнення до самовдосконалення показали високий рівень кореляції з іншими факторами, підкреслюючи їхню значущість у виборі професії. Фінансові аспекти професійної діяльності, такі як бажання бути матеріально-незалежним та інтерес до матеріального боку професії, також виявилися важливими, що підтверджується високими кореляційними коефіцієнтами. Престиж професії та бажання працювати в престижних умовах також показали помірні та високі кореляції, що свідчить про значущість цих факторів для багатьох респондентів. Соціальні аспекти, включаючи вплив батьків, друзів або знайомих та бажання приносити користь людям, мають помірний рівень

кореляції, підкреслюючи їхню важливість, але не домінуючу роль у виборі професії.

Загалом, результати кореляційного аналізу свідчать про те, що вибір професії обумовлений поєднанням різних факторів, серед яких найбільш значущими є особисті інтереси, прагнення до самовдосконалення, фінансова стабільність та соціальне визнання.

### **3.3. Рекомендації та пропозиції**

Виходячи з аналізу та результатів п'яти досліджень та проведення власного емпіричного дослідження, можна сформулювати наступні рекомендації та план дій для підтримки професійного самовизначення молоді:

Розробка індивідуальних програм кар'єрного наставництва: Забезпечити створення програм, які враховують індивідуальні інтереси, мотивацію та потреби учнів. Включити в програми засоби для зміцнення внутрішньої мотивації та підтримки саморозвитку.

Організація профорієнтаційних заходів: Проводити регулярні профорієнтаційні заходи, майстер-класи та семінари з представниками різних професій. Використовувати сучасні інформаційні технології для взаємодії з учнями, зокрема, вебінари та онлайн-тренінги.

Залучення професіоналів для кар'єрного наставництва: Запросити практикуючих фахівців для проведення інтерактивних занять та дискусій з учнями. Організувати зустрічі з успішними представниками різних професій для обміну досвідом.

Психологічна підтримка учнів: Надавати індивідуальну психологічну підтримку учням, особливо соціальним сиротам, для вирішення проблем самовизначення. Розробити програми для розвитку навичок ефективної комунікації, самооцінки та критичного мислення.

Співпраця з освітніми установами: Встановити партнерство між школами, коледжами, університетами та організаціями, що займаються профорієнтацією. Розробити спільні програми, що сприяють професійному розвитку та вибору професії серед молоді.

Моніторинг і оцінка програм кар'єрного наставництва: Проводити регулярний моніторинг та оцінку ефективності програм кар'єрного наставництва. Використовувати зворотний зв'язок від учнів та педагогів для удосконалення програм.

Розробка індивідуальних програм кар'єрного наставництва вимагає комплексного підходу, який починається з глибокого аналізу інтересів, мотивації та потреб кожного учня. Це передбачає проведення різноманітних опитувань, інтерв'ю та психологічних тестувань, з метою ідентифікації особистісних характеристик, професійних схильностей та здібностей. На основі отриманих даних формуються індивідуальні кар'єрні плани, що враховують особливості та переваги кожного учня, а також реалії ринку праці [31].

Особлива увага приділяється створенню умов для розвитку внутрішньої мотивації та саморозвитку учнів. Це означає включення до програм компонентів, спрямованих на підвищення самооцінки, розвиток навичок самоаналізу, встановлення та досягнення особистих цілей. Крім того, програми кар'єрного наставництва повинні надавати інформацію про різноманітні професійні шляхи та можливості для професійного розвитку, включаючи тренінги, майстер-класи, стажування та волонтерські програми.

Важливим аспектом є забезпечення зворотного зв'язку від кар'єрних консультантів та наставників, що допоможе учням коригувати свої плани та стратегії відповідно до змін у їхніх інтересах та потребах, а також змін на ринку праці. Створення таких програм має на меті не лише допомогти молоді зробити обґрунтований вибір професії, а й підтримати їх у процесі неперервного навчання та самовдосконалення, що є ключовим для досягнення успіху в сучасному динамічному світі.

Організація профорієнтаційних заходів є важливим кроком та компонентом у підготовці молоді до свідомого вибору майбутньої професії. Значущість таких заходів полягає у можливості надати молоді реальне уявлення про різноманітні професійні сфери, допомогти їм краще зрозуміти власні інтереси, здібності та потреби, а також оцінити вимоги та перспективи різних професій. Регулярне проведення майстер-класів, семінарів та зустрічей із представниками різноманітних професій дозволяє учням безпосередньо спілкуватися з фахівцями, дізнатися про особливості їхньої роботи, шляхи досягнення професійного успіху, а також про можливі труднощі та виклики [32].

Сучасні інформаційні технології відкривають нові горизонти для профорієнтаційної роботи, роблячи її більш доступною та ефективною. Використання вебінарів та онлайн-тренінгів дозволяє організувати зустрічі з професіоналами з різних куточків країни чи навіть світу, що значно розширює можливості для учнів дізнатися про широкий спектр професій та кар'єрних шляхів. Ці інструменти також сприяють гнучкості навчання, оскільки учні можуть брати участь у заходах в зручний для себе час, переглядати записи вебінарів та матеріали тренінгів.

Для ефективно організації профорієнтаційних заходів необхідно враховувати вікові особливості учнів, їхній рівень знань та інтересів. Важливо також створити мотивуюче середовище, в якому учні відчуватимуть себе вільно висловлювати свої думки, ставити запитання та ділитися роздумами про майбутнє. Розвиток комунікативних навичок, навичок критичного мислення та вміння працювати в команді може стати додатковим позитивним результатом таких заходів.

Залучення до профорієнтаційних заходів батьків, вчителів та кар'єрних консультантів забезпечить комплексний підхід до питання професійного самовизначення молоді та сприятиме формуванню усвідомленого ставлення до вибору майбутньої професії. Така співпраця дозволить виявити індивідуальні

особливості кожного учня та надати йому необхідну підтримку та направлення у процесі професійного самовизначення.

Залучення професіоналів для кар'єрного наставництва також є важливою частиною профорієнтаційної роботи з учнями. Запрошення практикуючих фахівців дозволяє реалізувати інтерактивний підхід до навчання, забезпечуючи більш глибоке і практичне розуміння різних професій. Інтерактивні заняття, майстер-класи та дискусії з професіоналами мотивують учнів до саморозвитку та допомагають їм визначитися з вибором майбутньої професії, враховуючи власні інтереси та здібності [33].

Організація зустрічей з успішними представниками різних професій дозволяє учням з перших вуст дізнатися про особливості роботи в певних сферах, шляхи досягнення професійного успіху, а також про можливі труднощі та виклики, з якими можуть зіткнутися на своєму професійному шляху. Такі зустрічі сприяють формуванню реалістичного бачення роботи у вибраній сфері, допомагають учням оцінити власні можливості та розвинути необхідні навички для успішної кар'єри.

Окрім того, прямий діалог з професіоналами стимулює розвиток комунікативних навичок учнів, навчає їх задавати важливі питання та аналізувати отриману інформацію. Це також сприяє розвитку мережі професійних контактів уже на ранньому етапі, що може бути корисним для майбутньої кар'єри.

Подібний підхід до кар'єрного наставництва потребує від організаторів зусиль щодо пошуку та залучення фахівців, готових поділитися своїм досвідом та знаннями з молодим поколінням. Важливо вибудовувати співпрацю з різними організаціями, університетами, компаніями, професійними асоціаціями для розширення можливостей для таких зустрічей та занять. Успіх цих заходів залежить від вмілого планування, організації та здатності зробити профорієнтаційний процес цікавим та змістовним для учнів.

Надання індивідуальної психологічної підтримки учням, особливо соціальним сиротам, є критично важливим аспектом у процесі їхнього професійного самовизначення. Ураховуючи комплексні виклики, з якими стикаються ці учні у процесі самоідентифікації та вибору майбутньої професії, психологічна підтримка має сприяти створенню безпечного та підтримуючого середовища для їхнього розвитку [34].

Програми психологічної підтримки повинні включати заняття та тренінги, спрямовані на розвиток навичок ефективної комунікації, які допоможуть учням краще виражати свої думки та почуття, а також налагоджувати відносини з однолітками та дорослими. Розвиток комунікаційних навичок є ключовим для побудови впевненості в собі та самооцінки, що, в свою чергу, позитивно впливає на здатність учнів до самовизначення та професійного планування.

Також, програми повинні охоплювати тренінги з розвитку критичного мислення, щоб учні могли аналізувати інформацію, відкидати стереотипи про "чоловічі" та "жіночі" професії, і робити обґрунтований вибір професії на основі власних здібностей, інтересів та цінностей. Розвиток критичного мислення є важливим для формування самостійності та відповідальності за власне життя та кар'єру.

Особлива увага у програмах психологічної підтримки має бути приділена індивідуальній роботі з учнями, які відчувають труднощі у процесі професійного самовизначення. Це може включати індивідуальні консультації з шкільним психологом, роботу з сім'ями та опікунами, а також залучення зовнішніх експертів для проведення спеціалізованих сесій з питань профорієнтації.

Впровадження таких програм не тільки сприятиме ефективному самовизначенню учнів, але й допоможе їм розвинути комплекс важливих життєвих навичок, які будуть корисними їм на всіх етапах їхнього особистісного та професійного розвитку.

Співпраця між освітніми установами та організаціями, які спеціалізуються на профорієнтаційній роботі, є ще одним аспектом у формуванні професійного самовизначення молоді. Встановлення ефективного партнерства між школами, коледжами, університетами та цими організаціями відкриває широкі можливості для реалізації спільних програм та ініціатив, спрямованих на розвиток професійних навичок та знань учнів та студентів [35].

Одним з ефективних шляхів співпраці може стати розробка та впровадження спільних освітніх програм, які інтегрують профорієнтаційні заходи прямо в навчальний процес. Це може включати спеціалізовані курси, семінари та майстер-класи від професіоналів різних галузей, організацію практичних занять та стажувань у компаніях, відвідування виробництв, лабораторій та дослідницьких центрів.

Також важливим є використання інформаційних ресурсів та платформ для забезпечення доступу учнів та студентів до актуальної інформації про ринок праці, тенденції розвитку професій, вимоги до кандидатів у різних сферах діяльності. Створення онлайн-порталів і баз даних з вакансіями, професійними тестами та рекомендаціями щодо вибору професії може стати ефективним інструментом у цій роботі.

Важливо також налагодити зворотній зв'язок між освітніми установами та роботодавцями, щоб програми профорієнтації відповідали реальним потребам ринку праці та сприяли формуванню у молоді тих навичок та знань, які будуть затребувані у майбутньому.

Моніторинг та оцінка програм кар'єрного наставництва це останній аспект у визначенні ефективності та впливу на професійне самовизначення молоді. Систематичний моніторинг дозволяє збирати дані про успіхи та виклики, з якими стикаються учасники програми, а також про їхні досягнення в області професійного розвитку. Ці дані є важливими для аналізу та розробки стратегій удосконалення програм кар'єрного наставництва [35].

Ефективна оцінка програм передбачає використання різноманітних методів та інструментів, таких як опитування, інтерв'ю, фокус-групи та аналіз результатів діяльності учнів. Важливим елементом є оцінка не лише безпосередніх результатів участі в програмі, але й довготривалих впливів на кар'єрний розвиток учнів, їхнє ставлення до вибору професії та здатність до самовизначення.

Зворотний зв'язок від учнів та педагогів є невід'ємною частиною процесу моніторингу та оцінки. Він дозволяє зрозуміти, наскільки програми задовольняють потреби та очікування молоді, ідентифікувати аспекти, які потребують удосконалення, та адаптувати програми з урахуванням змінних умов та вимог ринку праці.

Для забезпечення об'єктивної оцінки ефективності програм кар'єрного наставництва рекомендується залучати незалежних експертів або дослідницькі агенції. Вони можуть провести глибинний аналіз зібраних даних, виявити ключові фактори успіху та надати рекомендації щодо покращення програм.

На основі результатів моніторингу та оцінки слід розробляти детальні плани дій для удосконалення існуючих програм та розробки нових ініціатив. Це може включати внесення змін до навчальних матеріалів, методик навчання, форм взаємодії з учнями, а також розробку додаткових заходів підтримки для учнів, які потребують особливої уваги.

### **Висновки до розділу III**

У підрозділі 3.1 було детально описано методи і методики, використані в дослідженні. Основними методиками, що застосовувались для збору даних, стали «Методика визначення мотивів вибору професії» В.А. Семиченко та «Методика визначення мотивів вибору сфери трудової діяльності» О.М. Павлютенко. Вибір цих методик обумовлений їхньою здатністю виявити внутрішні та зовнішні мотиви професійного самовизначення, що є ключовими для розуміння процесу вибору професії молодими людьми. Описані також були



характеристики вибірки: студенти Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, спеціальності «Психологія», 4-го курсу. Дослідження проводилося за допомогою онлайн-опитувальників, що дозволило охопити більшу кількість респондентів.

У підрозділі 3.2 було проведено аналіз результатів дослідження. Застосування методів математичної статистики, зокрема одно-вибіркового  $t$ -критерію Стюдента та кореляційний аналіз Пірсона, дозволило виявити значущість різних мотивів у процесі професійного самовизначення. Результати показали, що найбільше значення для молоді мають такі фактори, як можливості для кар'єрного зростання, висока оплата праці та можливість реалізації творчого потенціалу. Виявлені кореляції між різними мотиваційними чинниками вказують на складний взаємозв'язок між особистісними уподобаннями та зовнішніми умовами.

У підрозділі 3.3 були розроблені рекомендації та пропозиції на основі отриманих даних. Зокрема, було запропоновано розробити індивідуальні програми кар'єрного наставництва, що враховують інтереси та потреби кожного студента, а також організувати профорієнтаційні заходи з залученням практикуючих фахівців для проведення інтерактивних занять. Особлива увага була приділена наданню психологічної підтримки учням, особливо тим, хто має труднощі у визначенні своїх професійних уподобань. Також було наголошено на важливості співпраці з освітніми установами та проведенні регулярного моніторингу і оцінки програм кар'єрного наставництва.

## ВИСНОВКИ

Мета та завдання, поставлені на початку дослідження, були досягнуті за допомогою комплексного підходу, що включав аналіз наукових праць, класифікацію психологічних особливостей, визначення впливу різних факторів на професійне самовизначення та розробку рекомендацій для фахівців.

Огляд літератури дозволив ідентифікувати ключові теоретичні підходи та емпіричні дані, що висвітлюють психологічні аспекти професійного самовизначення. В ході дослідження було систематизовано основні фактори, що впливають на професійне самовизначення молоді, включаючи особистісні, соціальні та освітні аспекти. Також була проведена класифікація психологічних особливостей, визначальних для процесу самовизначення, таких як мотиваційні структури, ціннісні орієнтації та емоційно-вольові якості.

Перший розділ кваліфікаційної роботи зосереджується на розгляді ключових аспектів процесу професійного самовизначення молоді. Він охоплює широкий спектр тем, включаючи визначення та теоретичні підходи, фактори, що впливають на цей процес, роль освітнього середовища та соціального контексту.

Визначення та теоретичні підходи до професійного самовизначення були розглянуті через призму психологічних, соціологічних та інтегративних підходів, що дозволило виявити багатогранність цього явища. Розглянуті моделі

професійного самовизначення, включаючи стадійні та факторні моделі, забезпечили розуміння процесуальної природи цього явища.

Аналіз факторів, що впливають на професійне самовизначення, виявив важливість як внутрішніх (особистісних характеристик, мотивації, емоційно-вольової сфери), так і зовнішніх факторів (вплив сім'ї, освітньої системи, ровесників та медіа). Особлива увага приділена соціально-економічним умовам, таким як ринок праці, економічні виклики, глобалізація та цифровізація, що мають значний вплив на професійне самовизначення молоді.

В контексті ролі освітнього середовища та соціального контексту особливе місце займають програми професійної орієнтації, роль викладачів, кар'єрних консультантів, а також вплив соціальних мереж та груп підтримки. Було виявлено, що практичні заходи, такі як програми менторства та стажування, а також використання інноваційних освітніх платформ, сприяють ефективному професійному самовизначенню молоді.

Загалом, перший розділ надає детальний огляд та критичний аналіз існуючих підходів до професійного самовизначення, визначає ключові фактори та роль освітнього середовища та соціального контексту в цьому процесі. Результати дослідження можуть бути використані для розробки цілеспрямованих програм та ініціатив, спрямованих на підтримку молоді в процесі професійного самовизначення.

Другий розділ кваліфікаційної роботи, присвячений описовому аналізу існуючих досліджень, представляє собою всебічний огляд емпіричних методів і методик дослідження, а також узагальнення та аналіз результатів цих досліджень з метою виявлення ключових тенденцій, проблем і перспектив у психологічному аспекті професійного самовизначення молоді.

У підрозділі 2.1 було детально розглянуто характеристику використаних методів та методик емпіричного дослідження. Аналізувалися як кількісні, так і якісні підходи до дослідження, включаючи опитування, інтерв'ю, використання психологічних тестів та інші інструменти. Опис бази дослідження і вибірки

надав уявлення про демографічні характеристики респондентів, що дозволило зрозуміти контекст та масштаб дослідження.

Аналіз існуючих емпіричних досліджень у підрозділі 2.2 включав узагальнення результатів досліджень з акцентом на якісний і кількісний аналіз. Порівняльний аналіз із застосуванням методів математичної статистики допоміг ідентифікувати значущі зв'язки та відмінності між різними групами респондентів, що сприяло глибшому розумінню динаміки професійного самовизначення молоді.

Третій розділ кваліфікаційної роботи був присвячений емпіричному дослідженню особливостей професійного самовизначення молоді. Метою цього розділу було провести детальний аналіз методів і методик емпіричного дослідження, оцінити результати дослідження та запропонувати рекомендації на основі отриманих даних. Було представлено характеристику методів і методик емпіричного дослідження. Дані були проаналізовані з використанням Одновибіркового t-критерію Стюдента та кореляції Пірсона, що дозволило оцінити статистичну значущість різних мотиваційних факторів. Результати показали, що внутрішня мотивація, така як можливість для зростання професійної майстерності та самореалізації, відіграє значну роль у професійному самовизначенні молоді. Також були виявлені значні кореляції між різними мотиваційними факторами, що дозволило глибше зрозуміти, як ці фактори взаємодіють між собою.

Результатом кваліфікаційної роботи стало формулювання конкретних рекомендацій, спрямованих на підтримку ефективного професійного самовизначення молоді. Рекомендації включають розробку індивідуальних програм кар'єрного наставництва, організацію профорієнтаційних заходів, залучення професіоналів для кар'єрного наставництва, психологічну підтримку учнів, співпрацю з освітніми установами та моніторинг та оцінку програм кар'єрного наставництва. Ці рекомендації мають стати основою для роботи

психологів, кар'єрних консультантів та освітніх працівників, що займаються питаннями профорієнтації та розвитку молоді.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Оліховська Л. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект / Л. Оліховська // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. - 2016. - Вип. 2. - С. 161-164. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\\_2016\\_2\\_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2016_2_43)
2. Журавльова, Л., Червоненко, К. (2013). Профорієнтаційна робота з підлітками як умова їх успішної соціалізації. Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка». Вип. 2 (11).
3. Васильєва О. А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах / О. А. Васильєва // Наука і освіта : наук.-практ. журнал. – 2011. – № 1. – С. 19-23.
4. Мачуська І. М. Основні чинники професійного самовизначення старшокласників / І. М. Мачуська // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. - 2013. - Вип. 17(1). - С. 474-482. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd\\_2013\\_17%281%29\\_\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd_2013_17%281%29__54)
5. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158.
6. Соловей В. В. Професійна консультація молоді за кордоном (вибір професії та кар'єри за методикою Джона Голланда) / В. В. Соловей, Г. О. Левченко // Актуальні проблеми підготовки вчителя трудового навчання та технологій середньої школи: теорія, досвід, проблеми : збірник наукових праць / О.В. Марущак (голова) та [ін.]. – Вінниця: ТОВ «Меркьюрі-Поділля», 2018. – Вип. 1. – С. 42-47
7. Огієнко О. І. Освіта впродовж життя як визначальна умова професійної самореалізації особистості / О. І. Огієнко // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія. - 2013. - № 39. - С. 108-111. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu\\_pp\\_2013\\_39\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2013_39_26)

8. Арцишевська О.Р. У пошуках себе (механізми самовизначення людини) Науковий вісник СНУ імені Лесі Українки. Серія: Філософські науки. 2017. № 15 (240). С. 4-9.
9. Арцишевська О. Сутнісний аналіз самовизначення людини. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Філософські науки. 2019. № 11. С. 9–12.
10. Андрухів О. Модель стратегії професійного самовизначення учнівської молоді. Педагогіка і психологія проф. освіти. 2018, № 1. С. 128 – 135.
11. Синявський В. Кабінет професійної орієнтації в школі : метод. рек. / В. В. Синявський. – К. : Київський міський центр зайнятості, 2004. – 32 с. 134.
12. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. К., 2015. - 221 с.
13. Єгупов М. В. Ідентичність як атрибут людини і суспільства : дис. канд. філос. наук : 09.00.03. Київ, 2015. 184 с.
14. Адаптивні процеси в освіті : збірник матеріалів 6-го Всеукраїнського наукового форуму з міжнародною участю; [за наук. ред. Г.В. Єльнікової, М.Л. Ростокі; ред. з заг. питань: Л.О. Лузан, О.О. Почуєва, З.В. Рябова]. Харків, Мачулин, 2021, Вип. 3, 160 с.
15. Доротюк В.І., Піддячий М.І., Левченко Ф.Г., Рогоза В.В., Васьківський М.В., Доротюк О.Г.; Соціально-професійна орієнтація учнів в умовах профільного навчання: монографія / - К. : Педагогічна думка, 2015. – 338 с.
16. Гриценко Л.І. Інститут проблем виховання НАПН України (Україна, м. Київ). Інноваційна гра як засіб професійного самовизначення учнівської молоді. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/710369/8/Hrytsenok%20L.I..pdf>
17. Чорна І.М. Психологічна компетентність вчителя в питаннях профорієнтації за умов реформи освіти. Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: матеріали Всеукраїнської наук.-практ.

- конф. з міжнародною участю (5-6 квітня 2017р.). /укладачі: В. Є. Кавецький, А. В. Вихрущ, О. Я. Жизномірска, Т. Г. Дідух. Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. С.289-293.
18. Чорна І.М. Система профорієнтаційної роботи як чинник професійного самовизначення учнівської молоді. Становлення культури життєвого самовизначення сучасної молоді: психологічна теорія і практика: монографія /за заг. ред. Г.К.Радчук. Тернопіль: ТНПУ ім. В.Гнатюка, 2016. С. 171-195.
19. Рибалка, В. Лев Виготський: культурно-історична теорія розвитку вищих психічних функцій і вчення про особистість [Текст] / Валентин Рибалка // Психологія і суспільство. - 2002. - № 2. - С. 9-25.
20. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; [за ред. О. М. Ігнатович]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 240 с.
21. Повідайчик О., Жиленко Р. Методи досліджень у соціальній роботі: навчальний посібник. Ужгород: видавництво ПП «АУТДОРЩАРК», 2018. 164 с.
22. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти : [посібник] / Є. В. Єгорова, О. М. Ігнатович, В. В. Кобченко, Н. І. Литвинова, І. Б. Марченко, О. Л. Мерзлякова, В. В. Синявський, Г. П. Татаурова-Осика, А. М. Шевенко ; за ред. О. М. Ігнатович. — Кіровоград : ІмексЛТД, 2014. — 228 с.
23. Якісні дослідження в психології: проблеми та їх вирішення: Всеукраїнська науково-практична конференція: тези доповідей, Дніпро, 23–24 січня 2022 р. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2022. – 80 с.
24. Пальм Г.А. Загальна психологія: навч. посіб. / Г.А. Пальм -Київ: ЦНЛ, 2009.



25. Вознюк О. В. Формування дослідницьких умінь та актуалізація дослідницьких здібностей у дітей та молоді. Наукові записки Малої академії наук України. Збірник Наукових праць. Серія : Педагогічні науки. Вип. 2. Київ, 2012. С. 50–62.
26. Tarumanagara, M. (2018). The effectiveness of career guidance program for psychology students. *International Journal of Indonesian Education and Teaching*, 2(2), 194. URL:  
[https://www.researchgate.net/publication/360127961\\_THE\\_EFFECTIVENESS\\_OF\\_CAREER\\_GUIDANCE\\_PROGRAM\\_FOR\\_PSYCHOLOGY\\_STUDENTS](https://www.researchgate.net/publication/360127961_THE_EFFECTIVENESS_OF_CAREER_GUIDANCE_PROGRAM_FOR_PSYCHOLOGY_STUDENTS)
27. Viktoriia Synyshyna. Psychological aspects of occupational self-determination of adolescent school students/ V. Synyshyna. // *Science and Education* ./ Issue 1 - 2018. - С. 157-167
28. Maarif Mammadov & Anar Babayev & Mirsadig Mukhtarov, 2024. "Examining the Psychometric Properties of the Adolescent Students' Basic Psychological Needs at School Scale for the Azerbaijani Sample," *Journal of Education and Training Studies*, Redfame publishing, vol. 12(2), pages 114-123
29. Alimbayeva, R., Vaimukanova, M., Sabirova, R., Karipbaev, B., & Tamabayeva, M. (2018). Psychological peculiarities of the professional self-determination of social orphans in senior adolescence. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(4), 457–467. URL:  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2018.1433694>
30. Чернишова С. С. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників : кваліф. робота на здобуття освіт. ступеня магістра : 053 Психологія / С. С. Чернишова ; Тернопільський нац. техн. ун-т імені Івана Пулюя, Факультет економіки та менеджменту, Кафедра психології. – Тернопіль, 2023. – 100 с. – Режим доступу:  
<https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/43464/1/%D0%A7%D0%B5%D1%80%>

[D0%BD%D0%B8%D1%88%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1.%20%D0%A1.%20%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-1.pdf](#)

31. Авдєєв Л. Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні : наук.-метод. посіб. Для працівників служби зайнятості. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.
32. Розвиток професійної орієнтації в Україні : наук.-допом. Бібліогр. покажч. / АПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського ; [упоряд.: Л. О. Пономаренко, Н. А. Стельмах, Л. І. Ніколюк ; наук. ред. П. І. Рогова ; наук. конс. О. В. Мельник ; бібліогр. ред. Л. О. Пономаренко ]. – К. : [б. в.], 2009. – 196 с.
33. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: збірник матеріалів Х ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича / за ред. Н. В. Павлик. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020. 147 с.
34. Туташинський, В. І. (2012). Концептуальні засади професійної орієнтації учнів. Педагогічні Науки: Реалії Та Перспективи, 31, 281–286.
35. Кисіль, С. Професійна орієнтація: сутність, зміст, принципи вікової диференціації [Текст] / Світлана Кисіль // Рідна шк. : наук.-пед. журн. - 2015. - N 7/8. - С. 37-40. Любар, О. О. Школа і вибір професії [Текст] / О. О. Любар // Управління шк. : [практ. методики та технології упр.] . - Харків : Основа, 2016. - N 10/12. - С. 18-36.
36. Гугл форми анкети-опитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://forms.gle/Sq9CLEXabhoSqa5K6> – Назва з екрану.
37. Гугл форми анкети-опитування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://forms.gle/iudgDLTaV5PJwYMSA> – Назва з екрану.