

**Міністерство освіти і науки України**  
**Сумський державний університет**  
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»  
Геніну Сніжану Сергіївну  
Завідувач кафедри  
психології, політології та  
соціокультурних технологій  
\_\_\_\_\_ Андріана КОСТЕНКО  
(підпис) (Ім'я та ПРИЗВИЩЕ)  
\_\_\_\_\_ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
зі спеціальності 053 Психологія,  
Освітньо-професійної програми Психологія  
на тему: «Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій  
студентів закладів вищої освіти»  
Здобувача/ки групи ПЛЗ-01с

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.  
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на  
відповідне джерело.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Сніжана ГЕНІНА  
(Ім'я та ПРИЗВИЩЕ здобувача)

Керівник старший викладач., канд. психол. наук, доцент  
Наталія ТЕСЛИК  
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРИЗВИЩЕ)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	6
1.1. Кар'єрні орієнтації та їх структура.....	6
1.2. Чинники формування кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти .....	14
Висновки до розділу 1 .....	20
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	22
2.1. Методичне забезпечення дослідження кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти.....	22
2.2. Аналіз результатів дослідження кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти .....	26
Висновки до розділу 2 .....	43
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	46
3.1. Особливості застосування когнітивно-поведінкової терапії для розвитку кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти .....	46
3.2. Програма розвитку кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти .....	50
Висновки до розділу 3 .....	71
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

## ВСТУП

Важливим життєвим рішенням є вибір кар'єри, яка має значний вплив на щастя, успіх та самореалізацію людини. Вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти є актуальним з огляду на динамічні зміни на ринку праці, коли процес вибору кар'єри є більш складним, потребує від студентів гнучкості та готовності до змін.

Важливо, щоб студент якомога раніше усвідомив свої кар'єрні прагнення, здібності, адже це допоможе збільшити шанси на успішну реалізацію своїх професійних планів. Наприклад, рання профорієнтація допоможе студентам зробити більш обґрунтований вибір професії з урахуванням власних можливостей, цінностей та інтересів.

Студент має мати не тільки фахові знання, навички, але й чітко розуміти свої слабкі та сильні сторони, інтереси, цінності. Це дозволить бути конкурентоспроможним на ринку праці. До того ж, вибір кар'єри залежить не лише від зовнішніх факторів (ринку праці, очікувань близького оточення), але й від внутрішніх психологічних особливостей студента, а саме інтересів, мотивації, цінностей, самооцінки.

**Метою** є вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти.

**Об'єкт** - кар'єрні орієнтації студентів закладів вищої освіти.

**Предмет** - психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти.

Для досягнення мети дослідження були поставлені такі **завдання**:

- на теоретичному рівні визначити особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти;
- проаналізувати рівень сформованості кар'єрних орієнтацій та схильностей до певних видів професійної діяльності у студентів;

- розробити програму розвитку кар'єрної орієнтації студентів закладів вищої освіти та частково її апробувати.

**Гіпотеза.** У студентів закладів вищої освіти з високим рівнем сформованості кар'єрної спрямованості буде спостерігатися більш чітке уявлення про свою майбутню кар'єру, більш високий рівень мотивації до досягнення кар'єрних цілей, а також більш виражена схильність до певних типів професій.

Засобами КПТ можливо розвинути у студентів закладів вищої освіти такі компетенції: самопізнання та самооцінка, визначення кар'єрних цілей, планування кар'єри, прийняття рішень, пошук роботи, адаптація до нового місця роботи.

**Методи:**

- теоретичні методи (загальнонаукові, аналіз джерел);
- емпіричні методи (опитувальник «Готовність до вибору професії» Л. Йовайші, методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна);
- методи математичної статистики (описової статистики, порівняння відмінностей, кореляційний аналіз),
- методи активного впливу (групові тренінги, методи КПТ).

**Теоретична значущість.** Дослідження психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів ЗВО має теоретичну цінність, адже дозволить розширити теоретичні знання про психологічні фактори, що впливають на вибір кар'єри, удосконалити існуючі методи діагностики кар'єрних орієнтацій студентів, розробити нові теоретичні моделі кар'єрного розвитку, визначити специфічні особливості кар'єрних орієнтацій.

**Практична значущість** даного дослідження дозволить розробити методичні рекомендації, підвищити ефективність профорієнтаційної роботи, підвищити рівень кар'єрної готовності студентів, оптимізувати процес вибору кар'єри та підвищити рівень задоволення студентів своїм вибором.

**Апробацію результатів дослідження.** Основні результати дипломної роботи були представлені на таких конференціях:

- XV Міжнародна науково-практична конференція «Правова наука і державотворення в Україні у контексті інтеграційних процесів» (м. Суми, 24.04. 2024 р.).

**Структура дослідження** обумовлена логікою дослідження, його завданнями та складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи 80 сторінок, з яких обсяг основного тексту 76 сторінок, список використаних джерел нараховує 40 позицій. Робота містить 13 таблиць, 2 рисунки.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### 1.1. Кар'єрні орієнтації та їх структура

Одним із ключових завдань сучасної системи освіти є становлення особистості як висококваліфікованого фахівця, здатного до саморозвитку, самореалізації та адаптації до нових умов ринку праці. Саме тому студенти закладів вищої освіти тривалий час приділяють питанню розвитку та становленню кар'єри, особливо – кар'єрним орієнтаціям особистості.

Кар'єрні орієнтації – це система особистих цінностей, мотивів, інтересів та здібностей, які визначають напрямок та характер розвитку кар'єри людини. Це комплекс уявлень про себе, свої можливості та місце в професійному світі, що впливає на вибір професії, планування кар'єри та прийняття рішень щодо трудової діяльності[35, с. 60].

Кар'єрна орієнтація є процесом, який допомагає людині: визначити свої інтереси, здібності та цінності, зробити свідомий вибір професії, яка відповідає її особистості, розробити план розвитку своїх кар'єрних навичок, досягти успіху та самореалізації у своїй кар'єрі.

Важливо розуміти, що кар'єрна орієнтація – це не разовий акт, а постійний процес, який потребує регулярного самовдосконалення та розвитку, адаптації до нових умов. Протягом життя ваші інтереси, здібності та цінності можуть змінюватися, тому важливо регулярно переглядати свою кар'єрну траєкторію. Ось кілька причин, чому кар'єрна орієнтація є важливою для студентів закладів вищої освіти:

- допомагає знайти роботу, яка вам подобається;
- збільшує шанси на успіх у кар'єрі;
- допомагає уникнути помилок при виборі професії;
- дає можливість максимально використовувати свої здібності;
- робить студента більш конкурентоспроможним на ринку праці.

Розвиток кар'єрних орієнтацій особистості у закладах вищої освіти передбачає формування у студентів уявлення про сучасний ринок праці та його вимоги, допомогу у визначенні своїх інтересів, здібностей, цінностей та цілей, навчання основам планування та розвитку кар'єри, надання можливостей для самореалізації та розвитку особистісного потенціалу.

Важливу роль у цьому процесі відіграють викладачі, психологи та служби працевлаштування, які допомагають студентам у пошуку роботи, стажування та профорієнтації.

Даному питанню в останні роки присвячено чимало наукових праць зарубіжних дослідників: Д. Сьюпера, Дж. Голланда, Е. Шейна та інших.

Д. Сьюпер розробив одну з найвідоміших теорій кар'єрного розвитку, яка ґрунтується на понятті «Я-концепції», яка описує уявлення людини про себе, свої здібності, інтереси та цінності. Основні положення теорії Сьюпера полягають у наступному:

- люди відрізняються один від одного своїми здібностями, особистими характеристиками, потребами, цінностями, інтересами, рисами характеру та самоконцепціями;
- кожна особистість внаслідок зазначених відмінностей придатна для певного кола занять (професій);
- кожне з цих занять (професій) передбачає наявність певних здібностей та інших особистісних характеристик з деяким потенціалом, який достатній для певної варіативності занять для кожного індивіда та його розвитку;
- вибір кар'єри - це процес, який розгортається протягом життя людини;
- на кар'єрний розвиток впливають як особистісні, так і зовнішні фактори[8, с.1].

Д. Е. Сьюпер виділив п'ять етапів кар'єрного розвитку (табл. 1.1).

## Етапи кар'єрного розвитку особистості

№	Назва етапу	Вік	Характеристика
1	Ріст	До 14 років	Відбувається формування уявлень про себе та свої можливості
2	Дослідження	14-25 років	У цей період відбувається вивчення різних кар'єрних можливостей
3	Становлення	25-45 років	Вхід у світ роботи та стабілізація кар'єри
4	Підтримка	45-65 років	Підтримка досягнутого рівня кар'єри
5	Спад	після 65 років	Зниження кар'єрної активності та вихід на пенсію

*Джерело: створено автором на основі [8],[7]*

Теорія Сьюпера має значний вплив на професійне консультування, профорієнтацію та управління кар'єрою.

Дж. Голланд розробив типологію кар'єрних орієнтацій, що ґрунтується на шести типах особистості.

1. Реалістичний: прагматичні, орієнтовані на дії, люблять працювати руками. Такі особистості не люблять ризикувати, а воліють працювати з інструментами та машинами.

2. Інтелектуальний: аналітичні, дослідницькі, цікавляться наукою та ідеями, цінують знання, не люблять рутинну роботу.

3. Соціальний: альтруїстичні, орієнтовані на людей, люблять допомагати іншим. Особистості прагнуть працювати з людьми, не люблять конкуренцію, мають емпатію.

4. Конвенційний: організовані, відповідальні, прагнуть до чіткої структури. Вони відповідальні, не люблять ризикувати, дотримуються правил.

5. Підприємницький: енергійні, креативні, люблять ризикувати. Вони прагнуть бути лідерами і не люблять рутину.



6. Артистичний: творчі, емоційні, цінують красу та самовираження. Такі особистості не люблять обмежень та прагнуть працювати у неформальному середовищі.

За теорією американського психолога Дж. Голланда, люди обирають професії, які відповідають їхньому типу особистості[4].

Е. Шейн досліджував вплив організаційної культури на кар'єрний розвиток. Американський психолог та організаційний консультант визначив організаційну культуру як сукупність спільних цінностей, переконань, норм та поведінки, які існують в організації. Ця культура впливає на те, як люди думають, поведуться та роблять свою роботу.

Е. Шейн виділив три типи організаційної культури.

1. Ієрархічний тип, тобто ця культура характеризується чіткою ієрархією, жорстким контролем та формальними правилами. Вона підходить для людей, які цінують порядок, стабільність та безпеку.

2. Наступний тип – підприємницький. Така культура характеризується високим рівнем ризику, інноваціями та динамічністю. Вона підходить для людей, які цінують свободу, креативність та конкуренцію.

3. Останній тип – підтримки. Культура характеризується співпрацею, взаємодопомогою та підтримкою. Вона підходить для людей, які цінують командну роботу, комунікацію та людські стосунки.

Е. Шейн також виділив вісім основних цінностей, які він назвав «кар'єрними якорями». Ці цінності описують те, що люди вважають найважливішим у своїй кар'єрі, і впливають на їхні кар'єрні рішення.

Ось вісім кар'єрних якорів Шейна.

1. Професійна компетентність: прагнення стати експертом у своїй галузі.

2. Менеджмент: прагнення керувати людьми та проектами.

3. Підприємництво: прагнення втілювати у життя свої ідеї та ризикувати.

4. Виклик: прагнення до конкуренції та нових викликів.

5. Служіння: прагнення допомагати іншим людям та робити світ кращим.
6. Стабільність: прагнення до безпеки та передбачуваності.
7. Інтеграція стилів життя: прагнення до балансу між роботою та особистим життям.
8. Автономія: прагнення до незалежності та свободи у своїй роботі.

Важливо зазначити, що люди можуть мати декілька кар'єрних якорів, але зазвичай один з них є домінантним. До того ж, кар'єрні якорі можуть допомогти людям усвідомити свої цінності та пріоритети, приймати кращі рішення щодо кар'єри, знайти роботу, яка буде їм подобатися, розвивати свою кар'єру в напрямку, який відповідає їхнім цінностям[40].

Е. Шейн стверджував, що організаційна культура може впливати на вибір кар'єри, адже люди обирають організації, культура яких відповідає їхнім цінностям та очікуванням. Е. Шейн був переконаний, що організаційна культура може впливати на кар'єрне зростання, адже люди, які успішно адаптуються до організаційної культури, мають більше шансів на успішну кар'єру, а також на задоволеність роботою: люди, які задоволені організаційною культурою, більш задоволені своєю роботою[6].

Дослідження кар'єрних орієнтацій як одного з ключових компонентів професійного розвитку висвітлено у працях українських дослідників: О. Бондарчук, М. Лукашевич, Л. Карамушка, Л. Йовайші та інших.

Дослідними інтересами О. Бондарчук є психологія управління, кар'єрний розвиток, професійна орієнтація та психологія суб'єктивного благополуччя. О. Бондарчук досліджує вплив кар'єрних орієнтацій на суб'єктивне благополуччя, кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій, психологічні особливості кар'єрного самовизначення молоді [15, с. 18].

М. Лукашевич досліджує психологічні особливості кар'єрного самовизначення молоді, вплив сім'ї на формування кар'єрних орієнтацій та професійну мобільність особистості [32].

Українська дослідниця Л. Карамушка вивчає психологічні особливості кар'єрного самовизначення молоді, вплив гендерних стереотипів на кар'єрні орієнтації та психологічні умови розвитку кар'єрної компетентності [24].

Л. Йовайші - українська дослідниця, яка вивчає проблеми кар'єрного розвитку та профорієнтації. Вона розробила ряд методів діагностики кар'єрних орієнтацій, це методики «Кар'єрний Якір», «Професійні цінності», «Кар'єрні мотиви», «Готовність до вибору професії». Ці методики використовуються для: дослідження кар'єрних орієнтацій, професійного консультування та профорієнтації. Л. Йовайші також досліджує вплив сімейного виховання, освіти, соціального середовища на формування кар'єрних орієнтацій[20].

На основі досліджень закордонних та українських дослідників, виділяють таку структуру кар'єрних орієнтацій.

1. Ціннісні орієнтації: цінності, які людина вважає важливими в своїй кар'єрі. Наприклад, прагнення до самореалізації, успіху, стабільності, творчості, допомоги людям.

2. Мотиваційні орієнтації, тобто що мотивує людину до певної кар'єри. Наприклад, бажання отримати високу зарплату, цікаву роботу, можливість саморозвитку, кар'єрного зростання.

3. Інтереси, а саме те, що людині подобається робити. Наприклад, спілкуватися з людьми, працювати з комп'ютером, досліджувати нове, творити.

4. Здібності, адже які навички та знання має людина. Наприклад, аналітичні здібності, комунікативні навички, креативність, організаторські здібності.

5. Професійні орієнтації: які професії цікавлять людину. Наприклад, лікар, юрист, програміст, учитель, художник.

6. Життєві орієнтації: як людина бачить своє життя в цілому. Наприклад, прагнення до балансу між роботою та особистим життям, бажання мати сім'ю, подорожувати, займатися хобі[18, с. 31].

Все це лише підтверджує, що кар'єрні орієнтації є системою стійких уявлень, мотивів, цінностей, установок, які визначають ставлення особистості до трудової діяльності, прагнення до певної кар'єри, готовність до її досягнення.

Структура кар'єрних орієнтацій виглядатиме таким чином (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

### Структура кар'єрних орієнтацій

№	Назва компоненту	Характеристика
1	Когнітивний компонент	Уявлення про світ професій, знання про себе, про вимоги до різних професій
2	Емоційно-оцінний компонент	Ставлення до різних видів трудової діяльності, інтереси, цінності, мотиви
3	Поведінковий компонент	готовність до досягнення кар'єрних цілей, активність у пошуку роботи, прагнення до саморозвитку

*Джерело: створене автором на основі [18]*

Важливо, щоб кар'єрні орієнтації відповідали особистості людини, її цінностям, мотивам, інтересам та здібностям.

Варто розглянути також типи кар'єрних орієнтацій. Н. В. Ліфарєва виділяла у своїх працях професійну компетентність, менеджмент, автономію, стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя та підприємництво[29].

1. Професійна компетентність, коли людина має глибокі знання та навички у своїй сфері, постійно прагне до досконалості, визнання своїх знань. Така кар'єрна орієнтація характерна для науковців, лікарів, інженерів, юристів.

2. Менеджмент. Для даної кар'єрної орієнтації характерна влада, контроль, прийняття рішень, прагнення до лідерства, відповідальність, амбітність. Це добре прослідковується у таких професіях: керівники, менеджери, управлінці.

3. Автономія. Для таких особистостей характерні такі якості, як незалежність, самостійність, свобода дій, прагнення до самореалізації,

нестандартне мислення, творчий підхід. Прикладами професій, де ці якості поєднуються, є фрілансери, підприємці, художники, письменники.

4. Стабільність. Така кар'єрна орієнтація поєднує безпеку, передбачуваність, рутину, прагнення до спокою, уникнення ризиків, комфорт. Це прослідковується у наступних професіях: державні службовці, бухгалтери, адміністратори.

5. Служіння, а саме допомога людям, альтруїзм, зміна світу, коли мотивацією є прагнення до соціальної справедливості, співчуття, відповідальність. Наприклад, це такі професії: вчителі, лікарі, соціальні працівники, волонтери.

6. Виклик, тобто складні завдання, ризик, новий досвід. Мотивацією у такому разі є прагнення до самоствердження, азарт, подолання труднощів. Наприклад, рятувальники, поліцейські, спортсмени, дослідники.

7. Інтеграція стилів життя, а саме баланс між роботою та особистим життям. Головною мотивацією є прагнення до гармонії, гнучкість, контроль над часом. Це поєднується у таких професіях: фрілансери, віддалені працівники, власники малого бізнесу.

8. Підприємництво - створення нового, ризик, самостійність, прагнення до успіху, креативність, ініціативність. Наприклад, це підприємці, стартапери, інноватори.

Важливо підкреслити, що в чистому вигляді ці типи кар'єрних орієнтацій зустрічаються рідко, адже більшість людей мають комбінацію декількох типів. Проте важливо знати свої основні кар'єрні орієнтації, щоб вибрати професію, яка буде відповідати вашим цінностям та мотивам.

## **1.2. Чинники формування кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти**

Формування кар'єрних орієнтацій - це динамічний процес, який може змінюватися протягом життя людини. На формування кар'єрних орієнтацій впливають такі фактори.

1. Внутрішні фактори. До їх переліку входять інтереси та здібності, цінності та тип особистості, які враховують студенти при виборі кар'єри. Цікаво й те, що люди з високим рівнем мотивації та самооцінки більш схильні до успіхів в кар'єрі.

2. Зовнішні фактори: сім'я та друзі, освіта та досвід роботи, ринок праці. Наприклад, близьке оточення впливає на кар'єрні очікування людини, а освіта та досвід стають базою для побудови успішної кар'єри. До того ж студенти закладів вищої освіти при виборі кар'єри враховують попит на ринку праці.

3. До переліку інших факторів відносять економічні умови, соціальні та культурні норми[31].

Окремо варто проаналізувати зростаючу конкуренцію на ринку праці. Вона поділяється на глобалізацію та автоматизацію, які призводять до збільшення конкуренції на робочі місця, а також актуалізують необхідність постійного самовдосконалення та розвитку задля того, щоб залишатися постійно конкурентоспроможними.

Поступово підвищується роль індивідуального планування кар'єри, студенти закладів вищих закладів освіти розуміють, чому потрібно знати свої сильні та слабкі сторони, інтереси та цінності, мати чіткий план розвитку своїх кар'єрних навичок.

У своїх працях В. Т. Лозовецька зазначає, що на розвиток кар'єрних орієнтацій впливають: психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість та мотивація[30, с.1].

Характеристика різних типів особистості та їх схильностей до певних видів діяльності допоможуть краще зрозуміти питання.

Інтроверти - це люди, які черпають енергію з самотнього проведення часу. Їм подобається зосереджуватися на своїх думках, почуттях і ідеях. Вони схильні до аналітичної та самостійної роботи, їм властива творчість та прагнення до досліджень. Прикладами професій, характерних для інтровертів є програміст, письменник, науковець, художник.

Екстраверти - це люди, які надихаються спілкуванням з іншими людьми. Їм подобається бути в центрі уваги, спілкуватися і ділитися своїми думками та ідеями з іншими. Такі особистості схильні до спілкування, лідерства, продажів, викладання. Відповідно, прикладами професій, характерних для екстравертів, є менеджер, вчитель, актор, політик.

Амбіверти - це люди, які знаходяться десь посередині між інтровертами та екстравертами. Їм подобається спілкування з іншими людьми, а також проведення часу наодинці із собою. Амбіверти схильні до гнучкості, адаптації, різноманітних видів діяльності та командної роботи. До характерних професій, які підійдуть амбівертам, відносять: підприємець, психолог, юрист, медичний працівник[22].

С. Кейн у своїх працях зазначає, що інтроверти мають багато цінних якостей, які можуть зробити їх успішними у своїй кар'єрі. До таких якостей належать: глибока думка (схильність до ретельного обмірковування), креативність (черпання ідей зсередини), зосередженість, спостережливість та вміння слухати. Остання якість, наприклад, допомагає у налагодженні професійних стосунків та отриманні нової інформації.

До того ж С. Кейн пропонує кілька порад інтровертам, які прагнуть успішної кар'єри. Вони стосуються вибору кар'єри, яка відповідає їх інтересам та здібностям, пріоритетного використання сильних сторін, розмови про власні досягнення. С. Кейн радить створювати мережу контактів та знайти наставника для підтримки. Важливими також є перерви, адже завдяки їм можна відновити сили.

Ось декілька прикладів успішних інтровертів: Елеонора Рузвельт (перша леді США, дипломат і активістка), Альберт Ейнштейн

(фізик-теоретик, один із найвпливовіших науковців ХХ століття), Стівен Спілберг (кінорежисер, продюсер і сценарист), Уоррен Баффет: (інвестор і підприємець). Ці люди довели, що інтроверти можуть бути такими ж успішними, як і екстраверти[26].

Кожна людина - це унікальна особистість, яка має свої інтереси, здібності та цінності, саме тому важливо, щоб людина обирала кар'єру, яка відповідає її індивідуальним особливостям.

Д. Брукс поділяв думку, що різні типи особистості схильні до певних видів діяльності. Він виділив чотири основні типи особистості, їх схильності та наводив приклади професій (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

## «ДНК особистості» за Д. Брунksom

№	Тип особистості	Схильності	Приклади професій
1	Аналітик	Логіка, аналіз, об'єктивність, систематичність	Математик, юрист, аналітик, аудитор
2	Дипломат	Спілкування, гармонія, підтримка, командна робота	Вчитель, дипломат, психолог, HR-менеджер
3	Стратег	Планування, організація, контроль, влада	Керівник, адміністратор, власник бізнесу, політик
4	Підприємець	Ризик, творчість, незалежність, енергійність	Підприємець, винахідник, спортсмен, митець

*Джерело: створене автором на основі [16]*

Отже, кожна людина має унікальну комбінацію цих типів особистості. Як правило, один тип особистості є домінантним, що і визначає схильність до певних видів діяльності. Модель «ДНК особистості» може бути корисною для розуміння себе та своїх сильних сторін, вибору кар'єри, яка відповідає вашій особистості та побудові успішних стосунків з іншими людьми.

Важливо зазначити, що люди обирають кар'єру, яка відповідає їхнім пізнавальним інтересам. Виділяють:



- наукові здібності: математичні (здатність до логічного мислення, легкість у роботі з числами, вміння вирішувати задачі, аналітичний склад розуму), лінгвістичні (здатність до вивчення мов, хороша пам'ять на слова, вміння чітко та лаконічно висловлюватися, розуміння граматики та пунктуації), гуманітарні (здатність до аналізу текстів, розуміння історії та культури, інтерес до філософії та психології, емпатія та розуміння людей);
- творчі здібності: музичні (здатність сприймати та відтворювати музику, хороший слух, почуття ритму, креативність та уява), літературні (багатство словникового запасу, вміння творити тексти, розвинена уява, емоційність та чутливість), художні (здатність бачити та передавати красу, розвинена координація рухів, креативність та нестандартне мислення, почуття кольору та композиції);
- інженерні здібності: просторове мислення (здатність уявляти та оперувати тривимірними об'єктами, хороша координація рухів, технічний склад розуму, прагматичність та логіка), технічні навички (здатність працювати з інструментами, розуміння принципів роботи механізмів, вміння читати креслення, акуратність та уважність)[38].

Наприклад, люди з математичними здібностями більш схильні до кар'єри в галузі точних наук, а люди з гуманітарними здібностями більш схильні до кар'єри в галузі гуманітарних наук.

До того ж студенти вищих закладів освіти обирають кар'єру, яка відповідає їхнім нахилам. Наприклад, люди з музичними нахилами більш схильні до музичної кар'єри, а люди з художніми нахилами більш схильні до художньої кар'єри.

Професійна спрямованість - це стійке прагнення людини до певної професійної діяльності. Вона формується під впливом різних факторів, таких як сім'я, школа, особистий досвід. До основних характеристик професійної спрямованості відносять:

- наявність стійких інтересів до певної сфери діяльності;

- прагнення до оволодіння знаннями, вміннями та навичками, необхідними для обраної професії;
- готовність докладати зусиль для досягнення успіху в кар'єрі.
- впевненість у своїх силах і здібностях;
- відповідність особистих якостей вимогам обраної професії.

Професійна мотивація - це сукупність мотивів, які спонукають людину до вибору певної кар'єри. Мотиви можуть бути різними, такими як прагнення до самореалізації, досягнення успіху, матеріального благополуччя. Виділяють зовнішню мотивацію, до якої відносять прагнення до високого заробітку та соціального статусу, престижу, а також внутрішню мотивацію, тобто прагнення до самореалізації, саморозвитку, творчості та пізнання нового. Є стійка (довготривала) та ситуативна (прагнення до змін) типи мотивації.

Професійна спрямованість та професійна мотивація тісно пов'язані між собою, адже стійка професійна спрямованість формується на основі стійкої мотивації і навпаки.

Важливо зазначити, що всі вище перераховані фактори взаємопов'язані.

Визначення кар'єрних орієнтацій має неабияке значення для студентів закладів вищої освіти. Потрібно знати, які навички, якості необхідні для успіху в обраній сфері, а також мати чітке уявлення про свої цілі та прагнення. Розвиток таких якостей, як ініціативність, креативність та самостійність допоможуть досягнути успіху у сучасному світі.

Ціннісно-мотиваційні, особистісні, професійні критерії та їх вивчення дозволить зрозуміти, що мотивує та представляє цінність для студентів.

Отже, професійний розвиток особистості – це постійний процес, який потребує самовдосконалення, розвитку та адаптації до нових умов. Важливо знати свої сильні та слабкі сторони, інтереси та цінності, а також мати чіткий план розвитку своїх кар'єрних навичок.

У даному контексті корисно охарактеризувати типові психологічні проблеми, пов'язані із професійним становленням сучасної особистості, а також ознайомитися з рекомендаціями задля їх вирішення (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Типові психологічні проблеми, пов'язані із професійним становленням сучасної особистості

№	Психологічна проблема	Характеристика	Наслідки	Рекомендації
1	Неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії, коли дійсності	Уявлення про професію не відповідають дійсності	Розчарування, втрата мотивації, зміна кар'єри	Ретельно вивчити особливості професії перед її вибором Спілкуватися з людьми, які вже працюють у цій сфері Проходити стажування та практику
2	Несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху у професійній діяльності в умовах ринкового середовища	Нерозуміння того, що таке успіх у сучасних умовах	Невміння досягти поставлених цілей, низька самооцінка	Визначити для себе особисті цінності та пріоритети Розвивати гнучкість та адаптивність Вчитися самостійно ставити цілі та досягати їх
3	Неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці	Немає бажання та стимулів до розвитку та самовдосконалення	Професійна стагнація, втрата інтересу до роботи	Знайти сферу, яка приносить вам задоволення Ставити перед собою нові цілі та завдання Вчитися новому та розвивати свої навички
4	Неадекватна самооцінка власних здатностей та можливостей	Невірне уявлення про свої можливості	Невпевненість у собі, страх помилок, відмова від нових можливостей	Розвивати самопізнання Визначити свої сильні та слабкі сторони Вірити в себе та свої можливості

Джерело: створено автором на основі [5, с. 247]

За допомогою психологів, кар'єрних консультантів та інших фахівців можна їх успішно вирішити. Найголовніше - це бажання саморозвитку та прагнення до успіху.

Важливо враховувати фактори, які впливають на формування кар'єрних орієнтацій, типові психологічні проблеми, пов'язані з цим, адже це дозволить реалізувати свій особистісний та професійний потенціал.

### **Висновки до розділу 1**

Вивчення кар'єрних орієнтацій студентів є важливим завданням, яке може допомогти їм у виборі кар'єри, яка буде відповідати їхнім інтересам, здібностям та цінностям.

Даному питанню в останні роки присвячено чимало наукових праць зарубіжних дослідників: Д. Сьюпера, Дж. Голланда, Е. Шейна та інших. Дослідження кар'єрних орієнтацій як одного з ключових компонентів професійного розвитку висвітлено у працях українських дослідників: О. Бондарчук, М. Лукашевич, Л. Карамушка, Л. Йовайші та інших.

До структури кар'єрних орієнтацій відносять когнітивний компонент (уявлення про світ професій, знання про себе, про вимоги до різних професій), емоційно-оцінний компонент (ставлення до різних видів трудової діяльності, інтереси, цінності, мотиви), поведінковий компонент (готовність до досягнення кар'єрних цілей, активність у пошуку роботи, прагнення до саморозвитку).

Нами були розглянуті особливості, що впливають на формування кар'єрних орієнтацій. Це внутрішні фактори (інтереси, здібності, цінності, мотивація та самооцінка), зовнішні фактори (сім'я, друзі, освіта, досвід роботи, ринок праці), інші фактори (економічні умови, соціальні, культурні норми).

На розвиток кар'єрних орієнтацій впливають також: психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість та мотивація.

Результати вивчення кар'єрних орієнтацій студентів можуть бути використані для організації профорієнтаційної роботи, розробки програм кар'єрного розвитку та консультування студентів.

## **РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

### **2.1. Методичне забезпечення дослідження кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти**

Дослідження кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти проводилося на базі Сумського національного аграрного університету м. Суми. У дослідженні брали участь 40 осіб-студентів 4 курсу.

Процедура нашого дослідження відповідає схемі квазіекспериментального плану ex-post-facto із залученням однієї експериментальної та однієї порівняльної групи.

Першим етапом дослідження передбачено виявлення кар'єрних орієнтацій у студентів за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна.

Якоря кар'єри - це глибинні ціннісні орієнтації, установки, інтереси та інші соціально зумовлені спонукання, що формують стійкі мотиви до певної професійної діяльності. Їх формування відбувається на ранніх етапах розвитку кар'єри, і вони можуть залишатися незмінними протягом тривалого часу. Часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо. До основних характеристик якорів кар'єри відносять: стійкість, вплив на вибір та несвідомість[36].

Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації.

1. Професійна компетентність - прагнення до розвитку та досконалості у своїй професії.
2. Менеджмент - бажання керувати людьми, організовувати та контролювати роботу.
3. Автономія - потреба в незалежності та самостійності у роботі.
4. Стабільність роботи та місця проживання - прагнення до безпеки, передбачуваності та рутини.

5. Служіння - бажання допомагати людям, робити суспільство кращим.
6. Виклик - потреба у ризику, змаганнях, подоланні труднощів.
7. Інтеграція стилів життя - прагнення до балансу між роботою та особистим життям.
8. Підприємництво - бажання створювати щось нове, ризикувати, отримувати прибуток.

За методикою, студент визначає, наскільки важливим для нього (неї) є кожне з тверджень. Варіанти відповідей: від 1 до 10, де 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо[40].

Шкала оцінок:

- 1-3 бали - низький рівень вираженості кар'єрної орієнтації.
- 4-6 балів - середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації.
- 7-10 балів - високий рівень вираженості кар'єрної орієнтації.

Опис та інтерпретація результатів за типами кар'єрних орієнтацій.

#### 1. Професійна компетентність:

Високий бал. Ви прагнете до досконалості у своїй професії, постійно вчитеся та розвиваєтеся. Вам подобається вирішувати складні задачі, братися за нові проекти.

Низький бал. Ви не ставите перед собою мету стати експертом у своїй галузі. Вам більше подобається рутинна робота, яка не потребує постійного самовдосконалення.

#### 2. Менеджмент.

Високий бал. Вам подобається керувати людьми, організовувати роботу, приймати рішення. Ви маєте лідерські якості та вмієте мотивувати інших.

Низький бал. Вам не подобається відповідальність за інших людей. Ви волієте працювати самостійно, не втручаючись у роботу інших.

#### 3. Автономія.

Високий бал. Вам важлива незалежність у роботі. Ви не любите, коли вам дають вказівки, і волієте самі організувати свій час.

Низький бал. Вам комфортно працювати в команді, під керівництвом більш досвідчених людей. Ви не боїтесь рутинних завдань, які потребують чітких інструкцій.

4. Стабільність роботи та місця проживання.

Високий бал. Ви цінуєте безпеку та передбачуваність у роботі та місці проживання. Вам не подобаються ризики та зміни.

Низький бал. Ви готові до змін, нових викликів. Вам подобається ризикувати та пробувати себе в нових сферах.

5. Служіння.

Високий бал. Вам важливо допомагати людям, робити суспільство кращим. Ви готові до самопожертви заради своїх цілей.

Низький бал: Ви не ставите перед собою мету змінити світ. Вам більше подобається фокусуватися на своїх особистих цілях та потребах.

6. Виклик.

Високий бал. Вам подобаються ризики, змагання, подолання труднощів. Вам нудно на одноманітній роботі.

Низький бал. Ви уникаєте ризиків та некомфортних ситуацій. Вам більше подобається спокійна та розмірена робота.

7. Інтеграція стилів життя.

Високий бал. Вам важливо знайти баланс між роботою та особистим життям. Ви не готові жертвувати своїми особистими інтересами заради кар'єри.

Низький бал. Ви готові багато працювати, щоб досягти своїх кар'єрних цілей. Ви не боїтесь переробок та відряджень.

8. Підприємництво.

Високий бал. Вам подобається створювати щось нове, ризикувати, отримувати прибуток. Ви маєте підприємницьку жилку та вмієте вести бізнес.

Низький бал. Вам не подобається ризикувати та брати на себе відповідальність. Ви волієте працювати на когось.



Другий етап дослідження. Для того, щоб визначити готовність студентів до вибору професії, використано опитувальник «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші. Це інструмент, який використовується для визначення готовності студентів до вибору професії.

Опитування складається з 6 шкал схильностей, за допомогою яких інтерпретують результати тесту, оцінюючи різні аспекти схильності студентів до певних видів діяльності.

Студент для кожного твердження обирає відповідь, яка найкраще описує його чи її, проставляючи від 1 до 4 балів. До кожної шкали запропоновано по 5 запитань.

Необхідно підрахувати загальну кількість балів для кожної шкали. Інтерпретація балів виглядає так:

16-20 балів - висока схильність до даного виду діяльності;

12-15 балів - середня схильність до даного виду діяльності;

5-11 балів - низька схильність до даного виду діяльності.

1 шкала – схильність до роботи з людьми. Шкала оцінює, наскільки вам подобається взаємодіяти з іншими людьми. Високий бал свідчить про те, що вам підходять такі професії: вчитель, психолог, менеджер, тощо.

2 шкала – схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи. Шкала оцінює, наскільки вам подобається аналізувати інформацію, вирішувати проблеми. Високий бал свідчить про те, що вам підходять такі професії: вчений, аналітик, інженер, тощо.

3 шкала – схильність до практичної діяльності. Шкала оцінює, наскільки вам подобається працювати руками, створювати щось матеріальне. Високий бал вказує на те, що вам можуть підійти такі професії: будівельник, робітник, механік, тощо.

4 шкала – схильність до естетичних видів діяльності. Шкала оцінює, наскільки вам подобається створювати щось красиве, тобто самовиражатися

завдяки мистецтву. Високий бал свідчить про те, що вам можуть підійти такі професії: музикант, художник, дизайнер, тощо.

5 шкала – схильність до екстремальних видів діяльності. Прикладами професій для тих студентів, які отримали високий бал, є ті, які пов'язані із подорожами, спортом, експедиційною роботою, оперативно-розшуковою діяльністю.

6 шкала – схильність до планово-економічних видів діяльності. Прикладами професій, які можуть підійти для студентів, які отримали високий бал, є бухгалтер, економіст, кресляр, топограф.

Результати опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші можуть бути використані для індивідуальної роботи з студентами для розробки програм професійної орієнтації[20].

Третім етапом є перевірка статистичної достовірності результатів дослідження була здійснена за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок[34].

## **2.2. Аналіз результатів дослідження кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти**

Перший етап полягав у виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна. У дослідженні брали участь 40 осіб-студентів 4 курсу.

Аналіз результатів досліджуваних за першою орієнтацією «Професійна компетентність» показав, що більшість – 26 осіб (65%) отримали високі бали (від 7 до 10), що свідчить про прагнення бути професіоналом, справжнім майстром у своїй справі. 10 осіб (25%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації. 4 особи (10%) набрали низькі бали (від 1 до 3), що свідчить, що вони не ставлять перед собою мету стати експертом у своїй галузі.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Менеджмент» показав, що 20 осіб (50%) отримали високі бали (від 7 до 10), що свідчить про високий рівень вираженості кар'єрної орієнтації. Такі особи люблять керувати людьми, проєктами та бізнес-процесами, організовувати роботу, приймати рішення. 10 осіб (25%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а ще 10 осіб (25%) – низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що їм не подобається відповідальність за інших людей. Ви волієте працювати самостійно, не втручаючись у роботу інших.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Автономія» показав, що 12 особам (30%) важлива незалежність у роботі, вони люблять свободу, прагнуть самостійно організовувати свій час, вони отримали високі бали. Ще 5 осіб (12,5%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації. Більшість досліджуваних 23 особи (57,5%) набрали низькі бали (від 1 до 3), що вказує, що їм комфортно працювати в команді, під керівництвом більш досвідчених людей.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Стабільність роботи та місця проживання» показав, що більшість досліджуваних 23 особи (57,5%) набрали високі бали (від 7 до 10). Це означає, що вони цінують безпеку та передбачуваність у роботі та місці проживання, їм не подобаються ризики та зміни. Ще 5 осіб (12,5%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 12 осіб (30%) набрали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони готові до змін, нових викликів, їм подобається ризикувати та пробувати себе в нових сферах.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Служіння» показав, що 14 осіб (35%) отримали високі бали (від 7 до 10), тобто такі люди втілюють в роботі свої ідеали та цінності, вони готові до самопожертви заради своїх цілей. Ще 6 осіб (15%) набрали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 20 осіб (50%) отримали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони не ставлять перед собою

мету змінити світ, адже їм більше подобається фокусуватися на особистих цілях та потребах.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Виклик» виявив 6 осіб (15%), які отримали високі бали (від 7 до 10), тобто їм подобається робити неможливе – можливим, вирішувати унікальні завдання, ризикувати, долати труднощі. 10 осіб (25%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а більшість – 24 осіб (60%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що такі особи намагаються уникати ризиків та некомфортних ситуацій, вони віддають перевагу спокійній та розміреній роботі.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Інтеграція стилів життя» показав, що більшість – 30 осіб (75%) отримали високі бали (від 7 до 10), тобто для них важливо знайти баланс між роботою та особистим життям. Такі особи не готові жертвувати своїми особистими інтересами заради кар'єри. 10 осіб (25%) набрали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони готові багато працювати, щоб досягти своїх кар'єрних цілей, не бачить при цьому переробок та відряджень.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Підприємництво» показав, що 10 осіб (25%) набрали високі бали, тобто їм подобається створювати щось нове, ризикувати, отримувати прибуток. Це свідчить про підприємницьку жилку. Ще 10 осіб (25%) набрали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а більшість – 20 осіб (50%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Таким людям не подобається ризикувати та брати на себе відповідальність, адже вони воліють працювати на когось.

Отже, найбільш значущими кар'єрними орієнтаціями для даних студентів є професійна компетентність (65%), тобто прагнення до постійного вдосконалення своїх знань та навичок, отримання визнання за свою професійну компетентність; стабільність у роботі та місці проживання (58%), а саме прагнення до гарантованості зайнятості, безпеки та стабільного

доходу; та інтеграція стилів життя (75%), тобто прагнення до гармонії між роботою та особистим життям.

Досить високими показниками також відзначаються: менеджмент (50%) - прагнення до керування людьми, організації роботи та прийняття рішень, стабільність роботи та місця проживання (58%) - бажання працювати та проживати в обраному регіоні, небажання до переїздів та відряджень.

Низькими показниками відзначаються такі кар'єрні орієнтації: служіння (35%), тобто прагнення допомагати людям та робити свій внесок у суспільство; виклик (15%) - прагнення до складних завдань, ризику і відповідальності; та підприємництво (25%) - прагнення до генерування нових ідей, ризику та втілення своїх задумів у життя.

Таблиця 2.2

Описова статистика кар'єрних орієнтацій студентів за методикою Е.

Шейна «Якорі кар'єри»

	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність	Служіння	Виклик	Інтеграція	Підприємництво
Середнє значення	6,675	6,1	4,575	6,075	4,85	3,975	6,775	4,825
Мода	8	9	3	8	2	3	8	3
Медіана	7	6,5	3	7	3,5	3	8	4
Стандартне відхилення	2,212	2,697	2,688	2,674	2,815	2,106	2,607	2,56
Ексцес	0,152	-1,203	-1,089	-1,319	-1,552	-0,347	-0,655	-1,063
Коефіцієнт варіації	33%	44%	59%	44%	58%	53%	38%	53%
Розмах варіації	9	9	9	9	8	8	8	8

Аналіз описової статистики кар'єрних орієнтацій студентів за методикою Е. Шейна «Якорі кар'єри» дозволив з'ясувати наступне. Найвищі оцінки отримали «Професійна компетентність» (6,675) та «Інтеграція» (6,775). Це може свідчити про те, що для даної групи людей важливі такі аспекти роботи, як володіння необхідними знаннями та навичками, співпраця з іншими та робота в команді. Найнижчі оцінки отримали «Виклик» (3,975) та «Підприємництво» (4,825). Це може свідчити про те, що для даної групи людей не дуже важливі такі аспекти роботи, як робота в умовах ризику, прийняття рішень та відповідальність за себе.

Найбільш поширеними типами компетенції є менеджмент, інтеграція та стабільність, адже ці компетенції згадуються по 8 разів кожна. Найменш поширеними типами компетенції є служіння та підприємництво, адже ці компетенції згадуються по 2 та 3 рази відповідно.

За даними медіани: більшість людей (50%) мають рівень професійної компетентності, який оцінюється як 7 або вище; рівень менеджменту у більшості людей (50%) знаходиться на рівні 6,5 або вище, більшість людей (50%) мають рівень автономії, який оцінюється як 3 або вище, більшість людей (50%) цінують стабільність на рівні 7 або вище, рівень схильності до служіння у більшості людей (50%) знаходиться на рівні 3,5 або вище, більшість людей (50%) прагнуть до викликів на рівні 3 або вище, більшість людей (50%) мають рівень інтеграції, який оцінюється як 8 або вище, рівень схильності до підприємництва у більшості людей (50%) знаходиться на рівні 4 або вище.

Наведені дані про стандартні відхилення описують мінливість у вимірах: професійна компетентність - дані мають найменше стандартне відхилення (2,212), що свідчить про те, що бали з цього виміру є найменш мінливими; служіння - дані мають найвище стандартне відхилення (2,815), що свідчить про те, що бали з цього виміру є найбільш мінливими. Стандартні відхилення для інших вимірів знаходяться десь посередині між 2,212 та 2,815.

Про характеристики на основі коефіцієнту варіації можна сказати наступне. Професійна компетентність (КВ 33%) свідчить про те, що дані змінної порівняно однорідні. Це означає, що більшість людей мають рівень професійної компетентності, близький до середнього значення.

Менеджмент (КВ 44%) свідчить про те, що дані змінної більш мінливі, ніж дані професійної компетентності. Це означає, що рівень менеджерських навичок у людей може значно відрізнятись.

Автономія (КВ 59%) свідчить про те, що дані змінної найбільш мінливі з усіх представлених. Це означає, що рівень прагнення до автономії у людей може суттєво відрізнятись.

Стабільність (КВ 44%) свідчить про те, що дані змінної більш мінливі, ніж дані професійної компетентності, але менш мінливі, ніж дані автономії.

Служіння (КВ 58%) свідчить про те, що дані змінної більш мінливі, ніж дані професійної компетентності та стабільності, але менш мінливі, ніж дані автономії.

Виклик (КВ 53%) свідчить про те, що дані змінної більш мінливі, ніж дані професійної компетентності та стабільності, але менш мінливі, ніж дані автономії та служіння.

Інтеграція (КВ 38%) свідчить про те, що дані змінної порівняно однорідні, але більш мінливі, ніж дані професійної компетентності.

Підприємництво (КВ 53%) свідчить про те, що дані змінної більш мінливі, ніж дані професійної компетентності та інтеграції, але менш мінливі, ніж дані автономії, служіння та виклику.

Аналіз показника розмаху варіації дозволив зробити наступні висновки. Професійна компетентність (9) - високий бал свідчить про те, що студенти цінують можливість розвивати свої знання та навички, а також прагнуть до майстерності у своїй професії; менеджмент (9) - високий бал за цією шкалою вказує на те, що студенти прагнуть до лідерських позицій, де вони зможуть впливати на інших та приймати рішення; автономія (9) - цей високий бал свідчить про те, що студенти цінують незалежність та свободу дій у своїй

роботі; стабільність (9) - високий бал за цією шкалою вказує на те, що студенти прагнуть до роботи, яка забезпечить їм постійність, безпеку та передбачуваність; служіння (8) - цей бал свідчить про те, що студенти цінують можливість допомагати іншим та робити позитивний вплив на світ; виклик (8) - бал 8 за цією шкалою вказує на те, що студенти прагнуть до складних та захоплюючих завдань, які дозволять їм використати свої здібності; інтеграція (8) - цей бал свідчить про те, що студенти цінують можливість працювати в команді та співпрацювати з іншими людьми, підприємництво (8) - бал 8 за цією шкалою вказує на те, що студенти мають інтерес до створення власного бізнесу або роботи на себе.

На другому етапі дослідження кар'єрних орієнтацій у студентів закладів вищої освіти відбувалося за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші.

У дослідженні брали участь 40 осіб-студентів 4 курсу. На основі результатів цього дослідження, студентів було розподілено на експериментальну (ЕГ) та порівняльну групу (ПГ). До експериментальної групи (26 осіб) увійшли ті студенти, результати опитування яких проілюстрували їх готовність до вибору професії. До порівняльної групи (14 осіб) увійшли студенти, результати опитування яких проілюстрували те, що вони не готові до вибору професії.

Методика дозволяє виявити такі шкали:

- схильність до роботи з людьми;
- схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи;
- схильність до практичної діяльності;
- схильність до естетичних видів діяльності;
- схильність до екстремальних видів діяльності;
- схильність до планово-економічних видів діяльності.

Опишемо особливості виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних 4 курсу, які увійшли до *експериментальної групи* (26 осіб).



За першою шкалою «Схильність до роботи з людьми» з 26 осіб – 10 досліджуваних (38,5%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 10 осіб (38,5%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 6 осіб (23%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За другою шкалою «Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи» з 26 осіб - 5 осіб (19%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 12 осіб (46%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 9 осіб (35%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За третьою шкалою «Схильність до практичної діяльності» з 26 осіб - 4 особи (15%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 12 осіб (46%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 10 осіб (38,5%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За четвертою шкалою «Схильність до естетичних видів діяльності» з 26 осіб - 6 осіб (23%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 12 осіб (46%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 8 осіб (31%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За п'ятою шкалою «Схильність до екстремальних видів діяльності» з 26 осіб ніхто не набрав більше 16 балів, що свідчило б про високу схильність до даного виду діяльності. 10 осіб (38,5%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 16 осіб (61,5%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За шостою шкалою «Схильність до планово-економічних видів діяльності» 3 26 осіб - 1 досліджуваний (3,5%) набрав більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 15 осіб (58%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 10 осіб (38,5%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

На рис. 2.1 представлений відсотковий розподіл досліджуваних експериментальної групи за тими шкалами кар'єрних орієнтацій, які є найбільш вираженими.

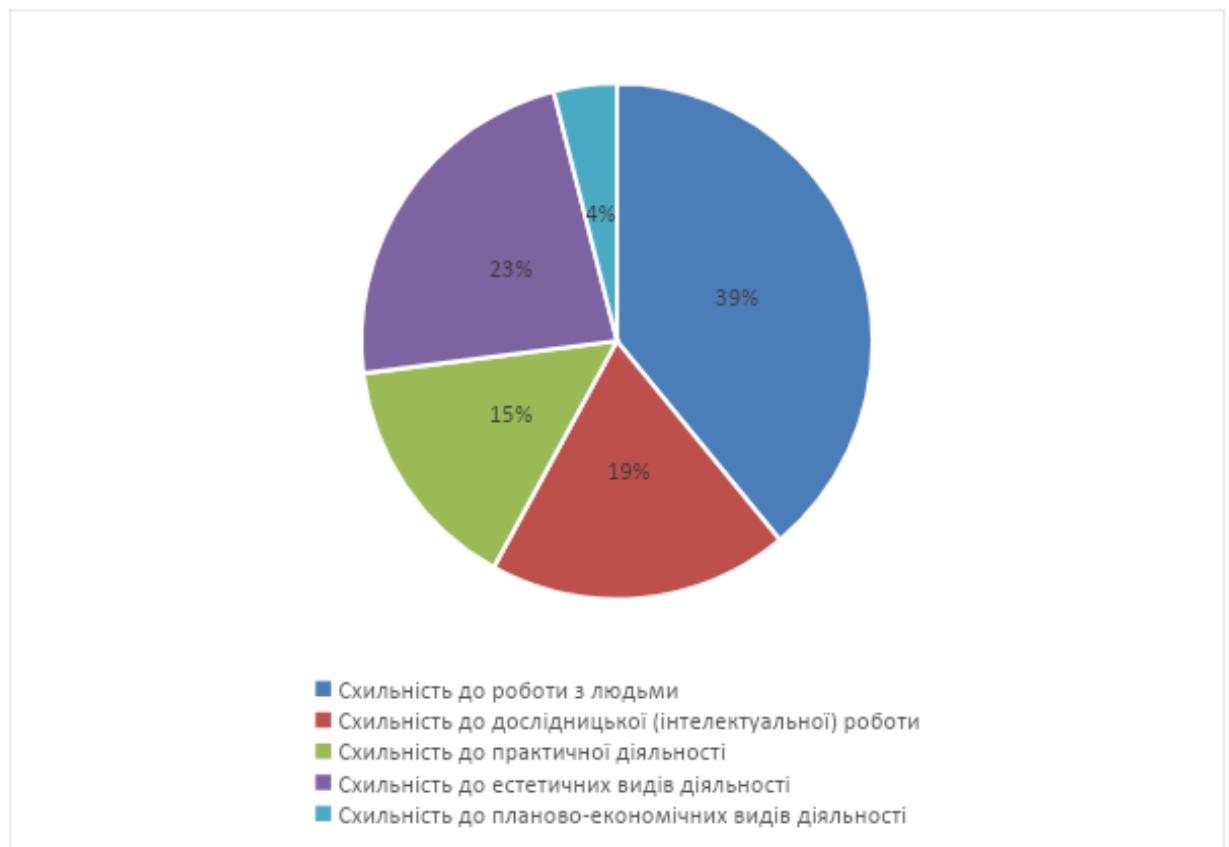


Рис. 2.1 Відсотковий розподіл досліджуваних експериментальної групи за шкалами кар'єрних орієнтацій

Дані результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних експериментальної групи за допомогою опитувальника

«Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші свідчать про те, що найбільш виражена схильність у досліджуваних спостерігається до роботи з людьми (39%). Це може означати, що їм подобається спілкуватися, допомагати іншим, вирішувати проблеми в команді.

Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи (19%) говорить про те, що досліджувані цінують аналітичну діяльність, пошук нової інформації, вирішення складних задач.

Схильність до естетичних видів діяльності (23%) свідчить про те, що їм подобається творити, виражати себе через мистецтво, дизайн, музику.

Схильність до практичної діяльності (15%) говорить про те, що досліджувані цінують роботу руками, їм подобається бачити результат своєї праці.

Схильність до планово-економічних видів діяльності (4%) є найменш вираженою. Це може означати, що досліджуваним не подобається рутинна робота, пов'язана з цифрами та плануванням.

Схильність до екстремальних видів діяльності (0%) не спостерігається. Це може свідчити про те, що досліджувані цінують безпеку та стабільність.

Опишемо особливості виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних 4 курсу, які увійшли до *порівняльної групи* (14 осіб).

За першою шкалою «Схильність до роботи з людьми» з 14 осіб – 4 досліджуваних (29%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 4 особи (29%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 6 осіб (42%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За другою шкалою «Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи» з 14 осіб - 1 особа (7%) набрала більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 4 особи (29%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду

діяльності, 9 осіб (64%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За третьою шкалою «Схильність до практичної діяльності» з 14 осіб - 2 досліджуваних (14%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 6 осіб (42%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 6 осіб (42%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За четвертою шкалою «Схильність до естетичних видів діяльності» з 14 осіб - 2 досліджуваних (14%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 6 осіб (42%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 6 осіб (42%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За п'ятою шкалою «Схильність до екстремальних видів діяльності» з 14 осіб – 5 осіб (36%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 5 осіб (36%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 4 особи (28%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За шостою шкалою «Схильність до планово-економічних видів діяльності» з 14 осіб ніхто не набрав більше 16 балів, що могло б свідчити про високу схильність до даного виду діяльності. 4 особи (28%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 10 осіб (72%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

На рис. 2.2 представлений відсотковий розподіл досліджуваних порівняльної групи за тими шкалами кар'єрних орієнтацій, які є найбільш вираженими.



Рис. 2.2 Відсотковий розподіл досліджуваних порівняльної групи за шкалами кар'єрних орієнтацій

Дані результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних порівняльної групи за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші свідчать про переважання схильності до екстремальних видів діяльності (36%). Це може бути пов'язано з прагненням до нових вражень, ризику, гострих відчуттів.

Виявлено відносно високу схильність до роботи з людьми (29%). Це може свідчити про комунікабельність, емпатію, бажання допомагати іншим. Результати показали середню схильність до практичної діяльності (14%) та естетичних видів діяльності (14%). Це може говорити про те, що досліджувані цінують як фізичну працю, так і творчість.

Виявлено низьку схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи (7%) та планово-економічних видів діяльності (0%). Це може бути пов'язано з нелюбов'ю до монотонної роботи, рутини, або з невпевненістю у своїх аналітичних здібностях.

Аналіз виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші дозволив виявити відмінності між студентами експериментальної та порівняльної групи (табл. 2.1).

Таблиця 2. 3

Відмінності між виявленням кар'єрних орієнтацій у студентів експериментальної та порівняльної групи

№	Назва шкали	Експериментальна група, %	Порівняльна група, %
1	Схильність до роботи з людьми	39	29
2	Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи	19	7
3	Схильність до практичної діяльності	15	14
4	Схильність до естетичних видів діяльності	23	14
5	Схильність до екстремальних видів діяльності	0	36
6	Схильність до планово-економічних видів діяльності	4	0
Всього		100%	100%

Наведена описова статистика кар'єрних орієнтацій студентів експериментальної (ЕГ) та порівняльної групи (ПГ) за опитувальником «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Описова статистика кар'єрних орієнтацій студентів за опитувальником «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші

	Схильність до роботи з людьми		Схильність до дослідницької		Схильність до практичної діяльності		Схильність до естетичних видів		Схильність до екстремальних		Схильність до планово-економічних	
	ЕГ	ПГ	ЕГ	ПГ	ЕГ	ПГ	ЕГ	ПГ	ЕГ	ПГ	ЕГ	ПГ
Середнє значення	13,96	13,14	13,12	11,5	12,65	12,42	13,31	12,36	11,1	13,5	12	11,07
Мода	17	17	13	9	13	13	14	13	9	13	14	10
Медіана	14	13,5	13	10,5	13	13	13,5	12,5	10,5	13	13	10
Стандартне відхилення	3,49	3,61	3,31	3,01	3,16	2,85	3,21	2,71	2,47	3,23	2,51	2,13
Експес	-0,43	-1,63	-0,79	-0,18	-0,99	0,67	-1,05	0,28	-1,33	-1,38	-1,06	-0,19
Коефіцієнт варіації	0,25	0,27	0,25	0,26	0,498	0,23	0,24	0,22	0,22	0,24	0,21	0,19
Розмах варіації	13	10	12	10	10	10	10	9	7	9	9	6

Середнє значення у ЕГ трохи вище за ПГ, за винятком «Схильності до екстремальних видів діяльності». Це свідчить про те, що в цілому учасники ЕГ мають трохи вищі показники за досліджуваними характеристиками, порівняно з учасниками ПГ.

Значення моди однакове у ЕГ та ПГ у кар'єрних орієнтаціях «Схильність до роботи з людьми» та «Схильність до практичної діяльності». Це свідчить про те, що найпоширенішим значенням за цими

характеристиками є одне й те ж саме в обох групах. В інших випадках значення моди в ЕГ трохи вище, ніж у ПГ. Це свідчить про те, що в цих характеристиках у ЕГ частіше зустрічаються значення, близькі до середнього, порівняно з ПГ.

Значення медіани у ЕГ перевищує трохи ПГ, крім «Схильності до екстремальних видів діяльності». Це свідчить про те, що половина учасників ЕГ мають показники, вищі за медіанне значення, тоді як у ПГ таких учасників менше. Винятки становлять «Схильність до екстремальних видів діяльності» та «Схильність до роботи з людьми», де медіана в ЕГ та ПГ збігається.

Коефіцієнт варіації у «Схильності до роботи з людьми» у ЕГ трохи менший, ніж у ПГ (25% проти 27%), це означає, що більшість учасників ЕГ мають схожі показники схильності до роботи з людьми, тоді як у ПГ спостерігається більша різниця в цих показниках.

Коефіцієнт варіації у «Схильності до дослідницької діяльності» у ЕГ трохи менший, ніж у ПГ (25% проти 26%), це означає, що більшість учасників ЕГ мають схожі показники схильності до дослідницької діяльності, тоді як у ПГ спостерігається більша різниця в цих показниках.

Коефіцієнт варіації у «Схильності до практичної діяльності» у ЕГ більший, ніж у ПГ (49,8% проти 23%), що свідчить про те, що показники схильності до практичної діяльності у ЕГ значно різняться між учасниками, тоді як у ПГ вони більш однорідні.

Коефіцієнт варіації у «Схильності до естетичних видів діяльності» у ЕГ трохи більший, ніж у ПГ (24% проти 22%), що свідчить про те, що показники схильності до естетичних видів діяльності у ЕГ трохи різняться між учасниками, тоді як у ПГ вони більш однорідні.

Коефіцієнт варіації у «Схильності до екстремальних видів діяльності» у ЕГ трохи менший, ніж у ПГ (22% проти 24%), що свідчить про те, що більшість учасників ЕГ мають схожі показники схильності до екстремальних видів діяльності, тоді як у ПГ спостерігається більша різниця в цих показниках.



Коефіцієнт варіації у «Схильність до планово-економічних видів діяльності» трохи більший, ніж у ПГ (21% проти 19%), що свідчить про те, що показники схильності до планово-економічних видів діяльності у ЕГ трохи різняться між учасниками, тоді як у ПГ вони більш однорідні.

Щоб з'ясувати кореляційні зв'язки між двома методиками (методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна та опитувальником «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші) були визначені критичні показники коефіцієнта кореляції

Таблиця 2.5

## Критичні показники коефіцієнта кореляції Пірсона

	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність	Служіння	Виклик
Схильність до роботи з людьми	-0,31	-0,27	0,00	-0,01	0,14	-0,03
Схильність до дослідницької діяльності	-0,31	-0,09	0,02	0,02	0,07	-0,18
Схильність до практичної діяльності	-0,28	-0,11	0,14	-0,01	-0,01	-0,10
Схильність до естетичних видів діяльності	-0,45	-0,25	-0,01	-0,14	-0,07	-0,19
Схильність до екстремальних видів діяльності	-0,26	-0,17	0,07	0,01	0,12	-0,04
Схильність до планово-економічних видів діяльності	-0,21	-0,12	0,14	-0,13	-0,07	-0,01

Аналізуючи дані табл.2.5, був визначений зворотний кореляційний зв'язок між «Професійною компетентністю» та «Схильністю до роботи з

людьми» (-0,31). Це означає, що при рості професійної компетентності знижується схильність до роботи з людьми. Іншими словами, люди, які володіють більш високою професійною кваліфікацією, можуть бути менш зацікавлені в роботі, яка потребує тісної взаємодії з іншими людьми.

Був визначений також зворотний кореляційний зв'язок між «Професійною компетентністю» та «Схильністю до практичного виду діяльності» (-0,30). Це означає, що при рості професійної компетентності знижується схильність до практичного виду діяльності. Іншими словами, люди, які володіють більш високою професійною кваліфікацією, можуть бути менш зацікавлені в роботі, яка потребує практичних навичок

$P=0,05$ , що означає, що лише у 5 людей із 100 цих зв'язків не буде, а у 95 людей вони будуть прослідковуватися.

Здійснена перевірка статистичної достовірності результатів дослідження у експериментальній та порівняльній групах за допомогою t-критерію Стьюдента (табл.2.6).

Таблиця 2.6

Перевірка статистичної достовірності результатів дослідження у ЕГ та ПГ за t-критерієм Стьюдента

	Експериментальна група	Порівняльна група	темп	p
Схильність до роботи з людьми	13.96	13.14	0.6915	відсутній
Схильність до дослідницької	13.12	11.5	1.563	відсутній
Схильність до практичної діяльності	12.65	12.43	0.22948	відсутній
Схильність до естетичних видів	13.31	12.36	0.99136	відсутній
Схильність до екстремальних видів	11.12	13.50	-2.40962	$p \leq 0,05$
Схильність до планово-економічних видів	12	11.07	1.23332	відсутній

За перевіркою статистичної достовірності результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок були отримані такі

результати: статистично значима відмінність у результатах дослідження між *експериментальною групою* та *порівняльною групою* виявлена за шкалою «Схильність до екстремальних видів» ( $p \leq 0,05$ ). Це означає, що учасники експериментальної групи, ймовірно, мають вищу схильність до екстремальних видів, ніж учасники порівняльної групи.

Порівняння середніх величин, яке ми здійснили, коректне на рівні значимості 5% ( $p < 0,05$ ). Завдяки t-критерію Стьюдента ми змогли підтвердити, що є статистично значима відмінність у рівні прояву аналізованих кар'єрних орієнтацій у студентів між досліджуваними експериментальної та контрольної групи. Це підтверджує той факт, що у студентів закладів вищої освіти з високим рівнем сформованості кар'єрної спрямованості буде спостерігатися більш чітке уявлення про свою майбутню кар'єру, більш високий рівень мотивації до досягнення кар'єрних цілей, а також більш виражена схильність до певних типів професій, ніж у студентів з низьким рівнем кар'єрної спрямованості.

## **Висновки до розділу 2**

Для виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних було використано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна. У дослідженні брали участь 40 осіб-студентів 4 курсу. Було виявлено, що найбільш значущими кар'єрними орієнтаціями для даних студентів є професійна компетентність (65%), стабільність у роботі та місці проживання (58%) та інтеграція стилів життя (75%), тобто прагнення до гармонії між роботою та особистим життям. Високими показниками також відзначилися менеджмент (50%) та стабільність роботи та місця проживання (58%). Низькі показники здобули такі кар'єрні орієнтації, як служіння (35%), виклик (15%) та підприємництво (25%).

Було отримання емпіричні дані про готовність студентів до вибору професії завдяки використанню опитувальника «Готовність до вибору

професії» Л. А. Йовайші. На основі цього, досліджуваних було розподілено на експериментальну групу (ЕГ) та порівняльну групу (ПГ). До експериментальної групи (26 осіб) увійшли ті студенти, результати опитування яких проілюстрували їх готовність до вибору професії. До порівняльної групи (14 осіб) увійшли студенти, результати опитування яких проілюстрували те, що вони не готові до вибору професії.

Дані результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних *експериментальної групи* за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна свідчать про те, що найбільш виражена схильність у досліджуваних спостерігається до роботи з людьми (39%). Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи склала (19%), схильність до естетичних видів діяльності (23%), схильність до практичної діяльності (15%). Найменш вираженою (4%) є схильність до планово-економічних видів діяльності. Схильність до екстремальних видів діяльності (0%) не спостерігається.

Дані результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних *порівняльної групи* за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна свідчать про переважання схильності до екстремальних видів діяльності (36%). Виявлено відносно високу схильність до роботи з людьми (29%). Результати показали середню схильність до практичної діяльності (14%) та естетичних видів діяльності (14%). Виявлено низьку схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи (7%) та планово-економічних видів діяльності (0%).

Був визначений зворотний кореляційний зв'язок за допомогою між «Професійною компетентністю» та «Схильністю до роботи з людьми» (-0,31), що означає, що при рості професійної компетентності знижується схильність до роботи з людьми.

Був визначений зворотний кореляційний зв'язок між «Професійною компетентністю» та «Схильністю до практичного виду діяльності» (-0,30), що означає, що при рості професійної компетентності знижується схильність до

практичного виду діяльності.  $P=0,05$ , що означає, що лише у 5 людей із 100 цих зв'язків не буде, а у 95 людей вони будуть прослідковуватися.

За перевіркою статистичної достовірності результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок були отримані такі результати: статистично значима відмінність у результатах дослідження між експериментальною групою та порівняльною групою виявлена за шкалою «Схильність до екстремальних видів» ( $p \leq 0,05$ ). Порівняння середніх величин, яке ми здійснили, коректне на рівні значимості 5% ( $p < 0,05$ ).

Це підтверджує той факт, що у студентів закладів вищої освіти з високим рівнем сформованості кар'єрної спрямованості буде спостерігатися більш чітке уявлення про свою майбутню кар'єру, більш високий рівень мотивації до досягнення кар'єрних цілей, а також більш виражена схильність до певних типів професій, ніж у студентів з низьким рівнем кар'єрної спрямованості.

## **РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

### **3.1. Особливості застосування когнітивно-поведінкової терапії для розвитку кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти**

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) - це психотерапевтичний підхід, який може бути корисним для студентів закладів вищої освіти з різних причин. КПТ зосереджується на взаємозв'язку між думками, почуттями та поведінкою, і може допомогти студентам розпізнати та змінити негативні моделі мислення та поведінки, які здатні призвести до стресу, тривоги та депресії.

Сучасна КПТ – це не монолітна структура, а досить широкий рух, який постійно розвивається, містить чимало різних та іноді суперечливих підходів, течій. До базових принципів КПТ відносять: когнітивний принцип, коли емоційні реакції та поведінка залежить від їх думок, переконань та інтерпретацій себе чи подій, у яких вони перебувають; поведінковий принцип, що складається з уявлень про те, яку роль відіграє поведінка у підтримці чи зміні психологічних станів; принцип «тут і тепер», коли симптоми проблеми є поверхневим процесом, для вирішення якого потрібно розкрити причини такої поведінки, дізнатися про приховані мотиви, тощо[17].

Загалом, завдяки КПТ можна розвинути у студентів закладів вищої освіти деякі з ключових компетенцій: емоційна самосвідомість, регуляція емоцій, вирішення проблем, критичне мислення, комунікативні навички, впевненість у собі та стресостійкість (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Ключові компетенції, які можна розвинути у студентів закладів вищої освіти завдяки КПТ

№	Назва компетенції	Характеристика	Приклад
1	Емоційна самосвідомість	КПТ може допомогти студентам розпізнавати та розуміти свої емоції, а також те, як ці емоції впливають на їхні думки та поведінку	Ведення щоденника емоцій, практика вправ на усвідомленість, використання карт емоцій
2	Регуляція емоцій	КПТ може навчити студентів ефективних способів керувати своїми емоціями	Техніки релаксації (медитація), когнітивна реструктуризація
3	Вирішення проблем	КПТ може допомогти студентам розвинути навички вирішення проблем, які дозволять їм більш ефективно справлятися з складними ситуаціями	Мозковий штурм, створення списків «за» і «проти» для оцінки різних варіантів
4	Критичне мислення	КПТ може допомогти студентам ідентифікувати та кидати виклик негативним моделям мислення, які можуть призвести до емоційного стресу	Збір інформації з різних джерел, аналіз отриманої інформації
5	Комунікативні навички	КПТ може допомогти студентам покращити свої комунікативні навички, що може допомогти їм у стосунках з друзями, родиною та однокурсниками	Участь у рольових іграх для практики навичок спілкування у різних ситуаціях
6	Впевненість у собі	КПТ може допомогти студентам підвищити свою самооцінку та впевненість у собі	Визначення сильних сторін студента, створення плану дій
7	Стресостійкість	КПТ може допомогти студентам розвинути стійкість до стресу, що може допомогти їм краще справлятися з академічним та особистим стресом	Методи релаксації, навички планування

Джерело: створено автором на основі [12]

Було з'ясовано, що засобами КПТ можливо розвинути у студентів закладів вищої освіти також такі компетенції: самопізнання та самооцінка, визначення кар'єрних цілей, планування кар'єри, прийняття рішень, пошук роботи, адаптація до нового місця роботи[21].

Самопізнання та самооцінка полягає у визначенні своїх цінностей, інтересів та навичок. КПТ допомагає студентам дослідити себе та краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, що може допомогти їм визначити, які кар'єрні шляхи їм більше підходять.

До самопізнання та самооцінки варто віднести розвиток реалістичного образу себе. КПТ допомагає студентам розпізнати та оспорювати негативні думки про себе, що може допомогти їм розвинути більш позитивну та реалістичну самооцінку.

Наприклад, студент, який не впевнений у своїх здібностях, може пройти опитування та вправи на самопізнання, щоб краще зрозуміти свої цінності, інтереси та навички.

Визначення кар'єрних цілей через дослідження різних кар'єрних шляхів та можливостей, які відповідають їхнім цінностям, інтересам та навичкам; постановку SMART (конкретних, обмежених у часі) цілей, які допоможуть їм досягти своїх кар'єрних цілей[10, с. 7].

Наприклад, студентка не знає, яку кар'єру вибрати. Тоді вона починає досліджувати різні кар'єрні шляхи, використовуючи онлайн-ресурси та спілкуючись з фахівцями.

Планування кар'єри включає в себе розробку плану дій, який допоможе студентам досягти своїх кар'єрних цілей та вивчення ресурсів та підтримки, які можуть для цього знадобитись.

Наприклад, студентка прагне стати керівником, вона може звернутися за підтримкою до ментора або кар'єрного консультанта.

Прийняття рішень. Така компетенція охоплює зважування плюсів та мінусів різних кар'єрних рішень, врахування своїх цінностей та цілей. Наприклад, студент отримує пропозицію на роботу. Перед тим, як прийняти



рішення, він зважає плюси та мінуси, заробітну плату, можливості для кар'єрного росту та загальне задоволення роботою.

Компетенція - пошук роботи. КПТ допомагає студентам написати ефективні резюме та супровідні листи, які допоможуть їм виділитися серед конкурентів, навчитися ефективно відповідати на поширені запитання на співбесіді та справляти позитивне враження на роботодавців. Цікавим є й те, що КПТ може допомогти студентам розвинути навички нетворкінгу, які можуть допомогти їм знайти нові можливості працевлаштування. Наприклад, студентка відчуває тривогу перед співбесідами. Техніки релаксації допоможуть заспокоїтися та підвищити впевненість у собі.

Ще одна компетенція, яку можна розвинути завдяки засобам КПТ – це адаптація до нового місця роботи, а саме встановлення реалістичних очікувань щодо нового місця роботи, що може допомогти їм уникнути розчарування, визначення та подолання проблем на новому робочому місці, розвиток навичок ефективного спілкування та вирішення проблем, управління стресом, який може виникнути при адаптації до нового місця роботи. Наприклад, студент, який стикається з труднощами у виконанні своїх обов'язків, може навчитися стратегіям вирішення проблем, щоб подолати ці труднощі.

КПТ може бути корисною також для студентів закладів вищої освіти, які відчувають стрес або тривогу, прояви депресії, мають проблеми з управлінням гнівом, з налагодженням стосунків, низьку самооцінку, відстають у навчанні, чи мають труднощі з адаптацією до університетського життя

КПТ може надаватися в індивідуальному або груповому форматі. Групова КПТ може бути особливо корисною для студентів, які хочуть поділитися своїм досвідом з іншими студентами та отримати підтримку[19].

Отже, КПТ може бути ефективним способом допомогти студентам закладів вищої освіти покращити своє психічне здоров'я та благополуччя,

розвинути низку компетенцій, які є важливими для успішного пошуку роботи та адаптації до нового місця.

### **3.2. Програма розвитку кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти**

Нами була розроблена корекційно-розвивальна програма.

**Метою програми** є допомога студентам ЗВО краще зрозуміти себе, свої цінності, інтереси та здібності, навчити тому, як ставити перед собою реалістичні кар'єрні цілі та розробляти план їх досягнення, розвинути навички прийняття рішень та вирішення проблем, підвищити рівень самомотивації та самовпевненості, допомогти адаптуватися до нового місця роботи.

**Завданнями** корекційно-розвивальної програми є:

- розвиток самосвідомості;
- формування кар'єрних цілей;
- розвиток навичок прийняття рішень та вирішення проблем;
- підвищення рівня самомотивації та самовпевненості;
- адаптація до нового місця роботи.

Цільовою аудиторією є студенти 1-4 курсів закладів вищої освіти.

#### **Критерії залучення до участі в програмі/ добору в групу:**

- можуть навчатися на будь-якій спеціальності;
- мають бажання розвивати свої кар'єрні компетенції та планувати своє майбутнє;
- мають чітке уявлення про те, що хочуть отримати від програми;
- готові активно брати участь у заняттях, виконувати завдання та вчитися;
- мають бажання змінити своє життя на краще та досягти успіху в кар'єрі;
- відкриті до нового досвіду та знань;

- мають критичне мислення та аналітичні здібності;
- вміють приймати рішення та вирішувати проблеми, працювати в команді та спілкуватися з іншими людьми;
- мають позитивне мислення та оптимізм.

**Етапи програми.** Програма розвитку кар'єрних компетенцій може бути розділена на декілька етапів.

Перший етап – це ознайомлення, коли студенти знайомляться з програмою, її метою, завданнями та очікуваними результатами. Проводяться інформаційні зустрічі, семінари та презентації, розповсюджуються інформаційні матеріали про програму.

Другий етап – діагностика рівня розвитку кар'єрних компетенцій студентів. На цьому етапі використовуються різні методи, такі як тестування, анкетування, інтерв'ю, спостереження. Діагностика допомагає визначити індивідуальні потреби та особливості кожного студента.

Третій етап – планування. На цьому етапі студенти разом з викладачами та фахівцями з кар'єрного консультування розробляють індивідуальні плани розвитку кар'єрних компетенцій. План повинен включати чітко визначені цілі, завдання, методи та ресурси.

Четвертий етап – реалізація. На цьому етапі студенти беруть участь у заняттях, тренінгах, семінарах, консультаціях та інших заходах, спрямованих на розвиток їхніх кар'єрних компетенцій. Використовуються різноманітні методи навчання, такі як лекції, дискусії, практичні завдання, рольові ігри, індивідуальні консультації тощо.

П'ятий етап - моніторинг та оцінювання. На цьому етапі проводиться моніторинг та оцінювання прогресу студентів у розвитку їхніх кар'єрних компетенцій. Використовуються різні методи, такі як тестування, анкетування, спостереження, інтерв'ю. Моніторинг та оцінювання допомагають визначити ефективність програми та внести необхідні корективи.

Шостий етап – завершення. На цьому етапі студенти підводять підсумки свого навчання, оцінюють свої досягнення та отримують сертифікати про участь у програмі. Проводяться фінальні заходи, де студенти можуть поділитися своїм досвідом з іншими учасниками програми.

**Організація занять** - заняття в рамках програми розвитку кар'єрних компетенцій можуть проводитися: в аудиторії (традиційні лекції, дискусії, семінари); в комп'ютерному класі (інтерактивні курси, симуляції, тести); в групі (рольові ігри, тренінги з командної роботи, групові проєкти); індивідуально (консультації з кар'єрним консультантом, психологом, ментором).

Тривалість програми: 6 тижнів, 2 заняття на тиждень по 2 години.

### **Структура занять:**

**Заняття 1.** Самопізнання та самооцінка.

**Мета:** знайомство студентів, розгляд самопізнання та самооцінки.

Представлення тренера та теми заняття (5 хв.)

Вправа 1. Гра «Мої цінності» (15 хв.) [1]

**Мета:** визначити свої особисті цінності та зрозуміти, як вони впливають на вибір кар'єри.

**Хід виконання:** Учасники складають список 10-15 цінностей, які для них важливі (наприклад, чесність, справедливість, успіх, творчість). Далі кожен студент розташовує цінності в порядку від найважливішої до найменш важливої. Проаналізуйте свій список. Які цінності є для вас найважливішими? Як вони можуть вплинути на ваш вибір кар'єри?

Вправа 2. Гра «Мої інтереси» (15 хв.) [1]

**Мета:** визначити свої інтереси та зрозуміти, як вони впливають на вибір кар'єри.

**Хід виконання:** учасники складають список 10-15 своїх інтересів (наприклад, читати книги, спілкуватися з людьми, подорожувати). Далі кожен студент розташовує інтереси в порядку від найулюбленішого до найменш

улюбленого. Проаналізуйте свій список. Які інтереси є для вас найважливішими? Як вони можуть вплинути на ваш вибір кар'єри?

Вправа 3. Гра «Сильні та слабкі сторони» (15 хв.) [2]

**Мета:** визначити свої сильні та слабкі сторони, зрозуміти, як вони впливають на кар'єрний успіх.

**Хід виконання:** студенти складають список своїх сильних сторін (наприклад, знання іноземних мов, комунікабельність, організаторські здібності) та слабких сторін (наприклад, невпевненість у собі, неорганізованість, боязнь публічних виступів). Проаналізуйте свої списки. Які сильні сторони можуть допомогти вам у вашій кар'єрі? Над якими слабкими сторонами потрібно попрацювати?

Вправа 4. Дискусія «Які мої основні особистісні якості впливають на кар'єрних успіх?» (25 хв.)

**Мета:** визначити свої особистісні якості та зрозуміти, як вони впливають на кар'єрний успіх.

**Хід виконання:** колективне обговорення особистісних якостей. Які ваші основні особистісні якості? Як вони можуть допомогти вам у вашій кар'єрі?

**Заняття 2. Визначення кар'єрних цілей.**

**Мета:** ознайомитися з поняттям кар'єрної мети, вивчити різні методи постановки кар'єрних цілей, сформулювати власні кар'єрні цілі.

Представлення теми заняття (5 хв.)

Вправа 1. Гра «Кар'єрні можливості» (15 хв.) [37]

**Мета:** ознайомитися з різними кар'єрними можливостями та зрозуміти, які відповідають вашим цінностям, інтересам, сильним сторонам та особистісним якостям.

**Хід виконання:** студенти досліджують різні кар'єрні можливості (наприклад, за допомогою сайтів з профорієнтації, книг, статей), складають список кар'єр, які їх зацікавлять. Далі студенти аналізують та вибирають із

списку кар'єри, які відповідають вашим цінностям, інтересам, сильним сторонам та особистісним якостям.

Вправа 2. Гра «Реалістичні цілі» (15 хв.) [13, с. 212]

**Мета:** навчитися ставити перед собою реалістичні кар'єрні цілі та розробити план досягнення своїх кар'єрних цілей.

**Хід виконання:** студенти вибирають одну з кар'єр, які їх зацікавлять. Після цього вони визначають, які знання, навички та досвід їм потрібні для досягнення успіху в цій кар'єрі. Необхідно розробити план дій, який допоможе студентам отримати необхідні знання, навички та досвід та поставити перед собою реалістичні цілі, які можна досягнути протягом певного періоду часу (наприклад, 1 рік, 5 років, 10 років).

Вправа 3. Гра «Кар'єрний портрет» (15 хв.) 14]

**Мета:** створити уявлення про свою майбутню кар'єру та сформулювати мотивацію до досягнення своїх кар'єрних цілей.

**Хід виконання:** студенти мають уявити себе через 5-10 років та відповісти на наступні запитання: яку кар'єру ви хочете мати; яких успіхів ви хочете досягти; яким ви хочете бачити себе в своїй кар'єрі; запишіть свої уявлення про свою майбутню кар'єру.

Вправа 4. Дискусія «Кар'єрні цілі» (25 хв.)

**Мета:** допомогти студентам визначити свої кар'єрні цілі, навчити їх обговорювати свої кар'єрні плани з іншими людьми та розвинути навички прийняття рішень.

**Хід виконання:** необхідно розбити студентів на групи по 4-5 чоловік та обговорити наступні питання: які ваші кар'єрні цілі; які ваші сильні та слабкі сторони; які ваші інтереси; які ваші цінності; як ваші сильні та слабкі сторони, інтереси та цінності можуть вплинути на ваш вибір кар'єри; які кроки вам потрібно зробити, щоб досягти своїх кар'єрних цілей.

### **Заняття 3.** Планування кар'єри.

**Мета:** ознайомитися з поняттям планування кар'єри, вивчити етапи планування, навчитися розробити план досягнення своїх кар'єрних цілей.

#### Представлення теми заняття, обговорення (5 хв.)

#### Вправа 1. Гра «Мої кар'єрні цілі» (15 хв.) [23, с. 3]

**Мета:** визначити свої кар'єрні цілі та зрозуміти, як їх досягти.

**Хід виконання:** студенти замислюються, якою вони бачать свою кар'єру через 5, 10, 20 років та відповідають на наступні питання: які посади ви хочете обіймати; яких успіхів ви хочете досягти. Студенти записують свої кар'єрні цілі на папері, розбивають їх на більш дрібні та реалістичні кроки. Студенти складають план дій для досягнення своїх цілей.

#### Вправа 2. Гра «Ринок праці» (15 хв.) [25, с. 36]

**Мета:** дослідити ринок праці, зрозуміти, які професії є затребуваними та визначити, які навички та знання вам потрібні для успішної кар'єри.

**Хід виконання:** студенти аналізують вакансії на сайтах з пошуку роботи, відповідаючи на запитання: які професії є найбільш затребуваними та які навички та знання потрібні для цих професій. Студенти порівнюють свої навички та знання з вимогами роботодавців, визначають, які навички та знання їм потрібно розвинути.

#### Вправа 3. Гра «Співбесіда» (15 хв.) [28]

**Мета:** навчитися проходити співбесіду.

**Хід виконання:** студенти тренуються відповідати на типові питання, які задають на співбесіді. У ході гри учасники вправи готують свої питання до роботодавця.

#### Вправа 4. Інтерв'ю «Як пройти співбесіду?» (25 хв.)

**Мета:** підвищити свої шанси на отримання роботи.

**Хід виконання:** підготовка - студентів розділяють на пари, де один учасник буде кандидатом, а другий - інтерв'юером, інтерв'юер готує список типових питань, які задають на співбесіді, кандидат готує відповіді на ці питання; проведення співбесіди - інтерв'юер проводить співбесіду з

кандидатом, кандидат відповідає на питання інтерв'юера, який оцінює відповіді кандидата; обговорення - після співбесіди інтерв'юер дає кандидату зворотний зв'язок, кандидат може задати інтерв'юеру питання, учасники міняються ролями; рефлексія - після гри учасники обговорюють свої враження, що їм було складно, що їм сподобалося, які висновки вони зробили.

#### **Заняття 4.** Навички прийняття рішень та вирішення проблем.

**Мета:** ознайомитися з поняттями прийняття рішень та вирішення проблем, вивчити етапи прийняття рішень, розвинути навички критичного та аналітичного мислення.

##### Представлення теми заняття, обговорення (5 хв.)

##### Вправа 1. Гра «Складна ситуація» (15 хв.) [9, с. 255]

**Мета:** навчити студентів ЗВО приймати рішення в складних ситуаціях, розвинути навички аналізу інформації та вирішення проблем.

**Хід виконання:** викладач описує студентам ЗВО складну ситуацію, з якою може зіткнутися людина в процесі кар'єрного розвитку, після чого проходить обговорення ситуації в групах. Кожна група пропонує свої варіанти вирішення проблеми.

##### Вправа 2. Гра «Мозковий штурм» (15 хв.) [9, с. 255]

**Мета:** навчити студентів ЗВО генерувати нові ідеї, розвинути креативність та нестандартне мислення.

**Хід виконання:** викладач ставить студентам ЗВО проблемне питання, пов'язане з кар'єрним розвитком, а вони протягом 5-10 хвилин генерують якомога більше ідей щодо вирішення проблеми. Під час цього викладач записує всі ідеї на дошці. Студенти ЗВО обговорюють всі ідеї та відбирають найкращі.

##### Вправа 3. Гра «Аналіз кейсів» (15 хв.) [3, с. 129]

**Мета:** навчити студентів ЗВО аналізувати реальні кейси з кар'єрного розвитку та розвинути навички прийняття рішень та вирішення проблем.



**Хід виконання:** викладач роздає студентам ЗВО опис реального кейсу з кар'єрного розвитку для подальшого обговорення в групах. Кожна група готує презентацію свого рішення кейсу, яке далі обговорюють.

Вправа 4. Дискусія «Типові проблеми при виборі кар'єри» (25 хв.)

**Мета:** розгляд типових проблем, які виникають у студентів ЗВО при виборі кар'єри.

**Хід виконання:** студенти аналізують типові проблеми при виборі кар'єри: невизначеність, адже студенти ЗВО не знають, чого хочуть; страх помилки, адже ЗВО бояться зробити неправильний вибір; відсутність інформації, студенти ЗВО не мають достатньо інформації про різні професії; тиск з боку сім'ї та друзів при виборі кар'єри.

**Заняття 5. Самомотивація та самовпевненість.**

**Мета:** ознайомитися з поняттями самомотивації та самовпевненості, вивчити фактори, що впливають на самомотивацію та самовпевненість, навчитися розвивати свої навички самомотивації та самовпевненості.

Представлення теми заняття, обговорення (5 хв.)

Вправа 1. Гра «Мої цілі» (15 хв.) [33, с. 91]

**Мета:** визначити свої кар'єрні цілі та розробити план дій для досягнення своїх цілей.

**Хід виконання:** студенти записують свої кар'єрні цілі на папері, після чого розбивають свої цілі на більш дрібні та реалістичні кроки. Визначте терміни для виконання кожного кроку та складіть план дій для досягнення своїх цілей.

Вправа 2. Гра «Мої сильні сторони» (15 хв.)

**Мета:** визначити свої сильні сторони та повірити в себе та свої можливості.

**Хід виконання:** студенти складають список своїх сильних сторін та записують, як вони можуть допомогти вам у вашій кар'єрі.

Вправа 3. Гра «Візуалізація» (15 хв.)

**Мета:** уявити себе в своїй кар'єрі та підвищити свою мотивацію.

**Хід виконання:** студенти закривають очі та уявляють себе в своїй бажаній кар'єрі. Вони дають відповіді на такі запитання: що ви робите, з ким ви працюєте, як ви себе відчуваєте, регулярно практикуйте цю вправу.

#### Вправа 4. Дискусія (20 хв.)

**Мета:** розвинути навички критичного мислення та аналітичного мислення у студентів, навчити студентів аргументувати свою точку зору та вести конструктивну дискусію, розширити знання студентів з теми.

**Хід виконання:** викладач знайомить студентів з темою дискусії та ставить їм ключове питання, ключове питання має бути чітким та лаконічним, щоб студенти могли чітко сформулювати свою позицію. Студенти діляться на групи по 3-4 особи. Кожна група протягом 10 хвилин обговорює ключове питання та формулює свою позицію.

#### Підведення підсумків дискусії (5 хвилин).

### **Заняття 6. Адаптація до нового місця роботи.**

**Мета:** допомогти студентам успішно адаптуватися до нового місця роботи, ознайомити студентів з основними етапами адаптації, навчити студентів стратегіям успішної адаптації.

#### Представлення теми заняття, обговорення (5 хв.)

#### Вправа 1. Гра «Очікування» (15 хв.)

**Мета:** визначити свої очікування від нового місця роботи, підготуватися до можливих труднощів.

**Хід виконання:** студенти складають список своїх очікувань від нового місця роботи. Вони відповідають на такі запитання: що ви очікуєте від роботи, що ви очікуєте від колективу, що ви очікуєте від керівництва. Студенти обговорюють відповіді.

#### Вправа 2. Гра «Перші кроки» (15 хв.) [11]

**Мета:** швидко адаптуватися до нового місця роботи та створити гарне враження про себе.

**Хід виконання:** студенти уявляють свій перший день на роботі, поділяються на групи, знайомляться з колегами та керівництвом. Студенти проявляють активність, ініціативність та дотримуються правил корпоративної культури.

Вправа 3. Гра «Зворотний зв'язок» (15 хв.) [27, с.9]

**Мета:** отримати зворотний зв'язок про свою роботу та зрозуміти, що ви можете зробити краще.

**Хід виконання:** студенти діляться на групи, проєктуючи таку ситуації: просять керівника або колег дати зворотний зв'язок про їх роботу. Така гра допоможе студентам у самовдосконаленні.

Вправа 4. Дискусія «Типові проблеми при адаптації до нового місця роботи» (25 хв.)

**Мета:** допомогти студентам ЗВО краще зрозуміти процес адаптації до нового місця роботи та надати практичні поради щодо успішної адаптації.

**Хід виконання:** студенти ЗВО виконують вправу, в якій їм потрібно розробити план адаптації до нового місця роботи, вони працюють в групах або парах. Викладач надає допомогу та підтримку. Студенти аналізують типові проблеми, які виникають при адаптації до нового місця роботи: незнання корпоративної культури, труднощі у спілкуванні з колегами, нерозуміння поставлених завдань, відсутність підтримки з боку керівництва, невідповідність очікувань реальності.

**Критерії ефективності програми:**

1. Зростання рівня розвитку кар'єрних компетенцій у студентів.
2. Збільшення кількості студентів, які мають чітке уявлення про свою кар'єрну мету.
3. Збільшення кількості студентів, які мають план досягнення своїх кар'єрних цілей.
4. Збільшення кількості студентів, які успішно працевлаштувалися за фахом.

5. Зменшення кількості студентів, які відчують труднощі з адаптацією до нового місця роботи.

Очікувані результати від того, що студенти пройдуть програму. Вони зможуть:

- краще розуміти себе, свої цінності, інтереси та здібності;
- ставити перед собою реалістичні кар'єрні цілі та розробляти план їх досягнення;
- ефективно використовувати свої навички прийняття рішень та вирішення проблем;
- бути більш мотивованими та впевненими у своїх можливостях;
- швидше та легше адаптуватися до нового місця роботи.

КПТ можуть використовуватися для розвитку компетенцій у студентів закладів вищої освіти. Прикладами цього є:

- використання онлайн-курсів та навчальних модулів для надання студентам доступу до інтерактивного та персоналізованого навчання;
- використання симуляцій та ігор для створення безпечного та захоплюючого середовища для навчання, де студенти можуть практикувати свої навички та отримувати зворотний зв'язок;
- використання онлайн-дискусій та форумів для заохочення студентів до обміну ідеями, спілкування та співпраці;
- використання інструментів для спільного створення контенту для заохочення студентів до співпраці над проектами та розвитку навичок командної роботи;
- використання портфоліо та електронних щоденників для відстеження прогресу студентів та надання їм можливості рефлексувати над своїм навчанням[39, с. 153].

Використання КПТ може допомогти студентам закладів вищої освіти розвинути компетенції, необхідні для успіху в навчанні та в житті. Викладачі, які прагнуть покращити результати навчання своїх студентів, повинні розглянути можливість використання КПТ у своїй педагогічній практиці.

Програма розвитку кар'єрних компетенцій може допомогти студентам ЗВО краще підготуватися до успішної кар'єри. Ця програма може бути ефективним інструментом для покращення самосвідомості, розвитку навичок та підвищення впевненості студентів.

Перед проведенням апробації програми на 5 особах були отримані такі результати. При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна було з'ясовано наступне:

Аналіз результатів досліджуваних за першою орієнтацією «Професійна компетентність» показав, що 2 особи (40%) отримали високі бали (від 7 до 10), що свідчить про прагнення бути професіоналом, справжнім майстром у своїй справі. 2 осіб (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 1 особа (20%) – низькі бали (від 1 до 3).

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Менеджмент» показав, що 1 особа (20%) отримала високі бали (від 7 до 10), що свідчить про високий рівень вираженості кар'єрної орієнтації. Такі особи люблять керувати людьми, проектами та бізнес-процесами, організовувати роботу, приймати рішення. 3 особи (60%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а ще 1 особа (20%) – низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що їм не подобається відповідальність за інших людей.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Автономія» показав, що 2 особам (40%) важлива незалежність у роботі, вони люблять свободу, прагнуть самостійно організовувати свій час, вони отримали високі бали. Ще 1 особа (20%) отримала середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, ще 2 особа (40%) набрали низькі бали (від 1 до 3), що вказує, що їм комфортно працювати в команді, під керівництвом більш досвідчених людей.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Стабільність роботи та місця проживання» показав, що більшість досліджуваних 3 особи (60%)

набрали високі бали (від 7 до 10). Це означає, що вони цінують безпеку та передбачуваність у роботі та місці проживання, їм не подобаються ризики та зміни. Ще 2 особам (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Служіння» показав, що 1 особа (20%) отримала високі бали (від 7 до 10), тобто такі люди втілюють в роботі свої ідеали та цінності, вони готові до самопожертви заради своїх цілей. Ще 3 особи (60%) набрали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 1 особа (20%) отримала низькі бали (від 1 до 3), тобто не ставить перед собою мету змінити світ.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Виклик» виявив 1 особу (20%), яка отримала високі бали (від 7 до 10), тобто їм подобається робити неможливе – можливим, вирішувати унікальні завдання, ризикувати, долати труднощі. 2 особи (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а ще 2 особи (20%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що такі особи намагаються уникати ризиків та некомфортних ситуацій, вони віддають перевагу спокійній та розміреній роботі.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Інтеграція стилів життя» показав, що більшість – 3 осіб (60%) отримали високі бали (від 7 до 10), тобто для них важливо знайти баланс між роботою та особистим життям. Такі особи не готові жертвувати своїми особистими інтересами заради кар'єри. 2 осіб (40%) набрали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони готові багато працювати, щоб досягти своїх кар'єрних цілей, не бачить при цьому переробок та відряджень.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Підприємництво» показав, що 2 осіб (40%) набрали високі бали, тобто їм подобається створювати щось нове, ризикувати, отримувати прибуток. Це свідчить про підприємницьку жилку. Ще 2 осіб (40%) набрали середні бали (від 4 до 6), що

свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 1 особа (20%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Таким людям не подобається ризикувати та брати на себе відповідальність, адже вони воліють працювати на когось.

Дослідження кар'єрних орієнтацій до апробації програми у 5 студентів закладів вищої освіти відбувалося за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші дозволило виявити наступне.

За першою шкалою «Схильність до роботи з людьми» з 5 осіб – 3 досліджуваних (60%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 особи (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За другою шкалою «Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи» з 5 осіб - 1 особа (20%) набрала більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 1 особа (20%) набрала від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 3 особи (60%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За третьою шкалою «Схильність до практичної діяльності» з 5 осіб - 2 досліджуваних (40%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 1 особа (20%) набрала менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За четвертою шкалою «Схильність до естетичних видів діяльності» з 5 осіб - 1 досліджуваний (20%) набрав більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 2 осіб (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За п'ятою шкалою «Схильність до екстремальних видів діяльності» з 5 осіб – 1 особа (20%) набрала більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 2 особи (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За шостою шкалою «Схильність до планово-економічних видів діяльності» з 5 осіб ніхто не набрав більше 16 балів, що могло б свідчити про високу схильність до даного виду діяльності. 3 особи (60%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 2 особи (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

Дані результати щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші свідчать про те, що найбільш виражена схильність до роботи з людьми (60%) та до практичної діяльності (40%), а найменш виражена – до дослідницької роботи (20%), до естетичних видів діяльності (20%), до екстремальних видів діяльності (20%).

Після апробації програми на 5 особах були отримані такі результати. При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна було з'ясовано наступне:

Аналіз результатів досліджуваних за першою орієнтацією «Професійна компетентність» показав, що більшість – 3 осіб (60%) отримали високі бали (від 7 до 10), що свідчить про прагнення бути професіоналом, справжнім майстром у своїй справі. 2 осіб (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Менеджмент» показав, що 2 осіб (40%) отримали високі бали (від 7 до 10), що свідчить про високий рівень вираженості кар'єрної орієнтації. Такі особи люблять



керувати людьми, проєктами та бізнес-процесами, організувати роботу, приймати рішення. 2 особи (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а ще 1 особа (20%) – низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що їм не подобається відповідальність за інших людей. Ви волієте працювати самостійно, не втручаючись у роботу інших.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Автономія» показав, що 3 особам (60%) важлива незалежність у роботі, вони люблять свободу, прагнуть самостійно організувати свій час, вони отримали високі бали. Ще 1 особа (20%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, ще 1 особа (20%) набрала низькі бали (від 1 до 3), що вказує, що їм комфортно працювати в команді, під керівництвом більш досвідчених людей.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Стабільність роботи та місця проживання» показав, що більшість досліджуваних 3 особи (60%) набрали високі бали (від 7 до 10). Це означає, що вони цінують безпеку та передбачуваність у роботі та місці проживання, їм не подобаються ризики та зміни. Ще 2 особам (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Служіння» показав, що 2 особи (40%) отримали високі бали (від 7 до 10), тобто такі люди втілюють в роботі свої ідеали та цінності, вони готові до самопожертви заради своїх цілей. Ще 2 особи (40%) набрали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 1 особа (20%) отримали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони не ставлять перед собою мету змінити світ, адже їм більше подобається фокусуватися на особистих цілях та потребах.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Виклик» виявив 1 особу (20%), яка отримала високі бали (від 7 до 10), тобто їм подобається робити неможливе – можливим, вирішувати унікальні завдання, ризикувати,

долати труднощі. 2 особи (40%) отримали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а ще 2 особи (20%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Це свідчить, що такі особи намагаються уникати ризиків та некомфортних ситуацій, вони віддають перевагу спокійній та розміреній роботі.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Інтеграція стилів життя» показав, що більшість – 3 осіб (60%) отримали високі бали (від 7 до 10), тобто для них важливо знайти баланс між роботою та особистим життям. Такі особи не готові жертвувати своїми особистими інтересами заради кар'єри. 2 осіб (40%) набрали низькі бали (від 1 до 3), тобто вони готові багато працювати, щоб досягти своїх кар'єрних цілей, не бачить при цьому переробок та відряджень.

Аналіз результатів досліджуваних за орієнтацією «Підприємництво» показав, що 2 осіб (40%) набрали високі бали, тобто їм подобається створювати щось нове, ризикувати, отримувати прибуток. Це свідчить про підприємницьку жилку. Ще 2 осіб (40%) набрали середні бали (від 4 до 6), що свідчить про середній рівень вираженості кар'єрної орієнтації, а 1 особа (20%) набрали низькі бали (від 1 до 3). Таким людям не подобається ризикувати та брати на себе відповідальність, адже вони воліють працювати на когось.

При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна до та після апробації програми були отримані такі результати (табл. 3.2).

Порівняння результатів студентів до та після апробації програми за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна

Назва	До апробації	Після апробації	t емп.	p
Професійна компетентність	6	6.8	-4	$p \leq 0,05$
Менеджмент	5.2	6	-1.63	відсутній
Автономія	6	7	-1.82	відсутній
Стабільність	6.2	7.4	-6	$p \leq 0,01$
Служіння	4.8	5.6	-2.138	відсутній
Виклик	4.6	5.2	-2.449	відсутній
Інтеграція	5.6	6.6	-3.16	$p \leq 0,05$
Підприємництво	5.6	6.6	inf	$p \leq 0,01$

За перевіркою статистичної достовірності результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок були отримані такі результати: статистично значима відмінність у результатах дослідження студентів до та після апробації програми за методикою «Якорі кар'єри» Е. Шейна виявлена за:

- шкалою «Професійна компетентність» ( $p \leq 0,05$ ). Це означає, що після участі у програмі студенти стали більш впевненими у своїх професійних знаннях та навичках, а також краще розуміли, як їх використовувати для досягнення своїх кар'єрних цілей;

- за шкалою «Стабільність» ( $p = < 0,01$ ). Методика також мала статистично значущий вплив на стабільність студентів. Це може означати, що після участі у програмі студенти стали більш стійкими до стресів та невдач, а також більш терплячими до довгострокових цілей;

- за шкалою «Інтеграція» ( $p = p \leq 0,05$ ). Методика мала статистично значущий вплив на інтеграцію студентів. Це може означати, що після участі у програмі студенти стали краще розуміти зв'язок між різними аспектами свого життя та кар'єри, а також краще вміли балансувати між ними;

- за шкалою підприємництво ( $p \leq 0,01$ ). Методика мала статистично значущий вплив на схильність студентів до підприємництва. Це може означати, що після участі у програмі студенти стали більш впевненими у своїх можливостях створити власний бізнес, а також краще розуміли, що потрібно для цього.

Дослідження кар'єрних орієнтацій у студентів закладів вищої освіти відбувалося за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші дозволило виявити наступне.

За першою шкалою «Схильність до роботи з людьми» з 5 осіб – 3 досліджуваних (60%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 1 особа (20%) набрала від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 1 особа (20%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За другою шкалою «Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи» з 5 осіб - 1 особа (20%) набрала більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 особи (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, 2 особи (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За третьою шкалою «Схильність до практичної діяльності» з 5 осіб - 2 досліджуваних (40%) набрали більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 1 особа (20%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За четвертою шкалою «Схильність до естетичних видів діяльності» з 5 осіб - 1 досліджуваний (20%) набрав більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 2 осіб

(40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За п'ятою шкалою «Схильність до екстремальних видів діяльності» з 5 осіб – 1 особа (20%) набрала більше 16 балів, що свідчить про високу схильність до даного виду діяльності. Ще 2 осіб (40%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 2 особи (40%) набрали менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

За шостою шкалою «Схильність до планово-економічних видів діяльності» з 5 осіб ніхто не набрав більше 16 балів, що могло б свідчити про високу схильність до даного виду діяльності. 4 особи (80%) набрали від 12 до 15 балів, що свідчить про середню схильність до даного виду діяльності, а 1 особа (20%) набрала менше 11 балів, що свідчить про низьку схильність до даного виду діяльності.

Дані результати щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші свідчать про те, що найбільш виражена схильність до роботи з людьми (60%) та до практичної діяльності (40%), а найменш виражена – до дослідницької роботи (20%), до естетичних видів діяльності (20%), до екстремальних видів діяльності (20%).

При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші до та після апробації програми були отримані такі результати (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Порівняння результатів студентів до та після апробації програми за опитувальником «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші

Назва	До апробації	Після апробації	t емп.	p
Схильність до роботи з людьми	14	15.2	-7.59	$p \leq 0,01$
Схильність до дослідницької	11.4	12.2	-4	$p \leq 0,05$
Схильність до практичної діяльності	13.2	14.6	-5.71	$p \leq 0,01$
Схильність до естетичних видів	11.6	12.2	-2.44	відсутній
Схильність до екстремальних видів	11.4	12.2	-4	$p \leq 0,05$
Схильність до планово-економічних видів	11.4	12.2	-2.44	відсутній

За перевіркою статистичної достовірності результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок були отримані такі результати: статистично значима відмінність у результатах дослідження студентів до та після апробації програми за опитувальником «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші виявлена за:

- шкалою «Схильність до роботи з людьми» ( $p \leq 0,01$ ). Це означає, що після участі у програмі студенти стали більш комунікабельними, емпатичними та краще розуміли потреби інших людей;

- шкалою «Схильність до дослідницької роботи» ( $p \leq 0,05$ ). Це може означати, що після участі у програмі студенти стали більш допитливими, аналітичними та краще вміли шукати та обробляти інформацію;

- шкалою «Схильність до екстремальних видів діяльності» ( $p \leq 0,05$ ). Це може означати, що після участі у програмі студенти стали більш схильними до ризику, прагнути до нових досвідів та краще вміли долати труднощі.

Аналіз результатів 5 студентів до та після апробації за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна та опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші показав, що програма є ефективною.

### Висновки до розділу 3

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) може бути корисною для студентів закладів вищої освіти, адже КПТ зосереджується на взаємозв'язку між думками, почуттями та поведінкою, і може допомогти студентам розпізнати та змінити негативні моделі мислення та поведінки, які здатні призвести до стресу, тривоги та депресії.

До ключових компетенцій, які можна розвинути у студентів закладів вищої освіти завдяки КПТ, можна віднести: емоційну самосвідомість, регуляцію емоцій, здатність вирішувати проблеми, критичне мислення, комунікативні навички, впевненість у собі, стресостійкість. Було з'ясовано, що засобами КПТ можливо розвинути у студентів закладів вищої освіти також такі компетенції: самопізнання та самооцінка, визначення кар'єрних цілей, планування кар'єри, прийняття рішень, пошук роботи, адаптація до нового місця роботи.

КПТ може бути ефективним способом того, як можна допомогти студентам закладів вищої освіти покращити своє психічне здоров'я та благополуччя, розвинути низку компетенцій, які є важливими для успішного пошуку роботи та адаптації до нового місця.

Нами була розроблена корекційно-розвивальна програма (тривалість - 6 тижнів, 2 заняття на тиждень по 2 години), метою якої є допомога студентам ЗВО краще зрозуміти себе, свої цінності, інтереси та здібності, навчити тому, як ставити перед собою реалістичні кар'єрні цілі та розробляти план їх досягнення, розвинути навички прийняття рішень та вирішення проблем, підвищити рівень самомотивації та самовпевненості, допомогти адаптуватися до нового місця роботи. Тож, дана програма розвитку кар'єрних компетенцій може допомогти студентам ЗВО краще підготуватися до успішної кар'єри.

Апробація програми на 5 особах дозволила отримати такі результати. При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна найбільш значущими кар'єрними орієнтаціями для

даних студентів є: професійна компетентність (60%), автономія (60%), стабільність у роботі та місці проживанні (60%), інтеграція стилів життя (60%). Низькі показники здобула така кар'єрна орієнтація, як виклик (20%).

Дослідження кар'єрних орієнтацій за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші дозволило з'ясувати, що найбільш виражена схильність до роботи з людьми (60%) та до практичної діяльності (40%), а найменш виражена – до дослідницької роботи (20%), до естетичних видів діяльності (20%), до екстремальних видів діяльності (20%).



## ВИСНОВКИ

На основі теоретичного та емпіричного вивчення психологічних особливостей кар'єрних орієнтацій студентів закладів вищої освіти було сформовано такі висновки:

1. Теоретичний аналіз проблеми показав, що існує багато досліджень зарубіжних дослідників: Д. Сьюпера, Дж. Голланда, Е. Шейна та інших. Дослідження кар'єрних орієнтацій як одного з ключових компонентів професійного розвитку висвітлено також у працях українських дослідників: О. Бондарчук, М. Лукашевич, Л. Карамушка, Л. Йовайші та інших.

2. У нашій роботі була виявлена структура кар'єрних орієнтацій (когнітивний, емоційно-оцінний та поведінковий компоненти). Було з'ясовано, що на формування кар'єрних орієнтацій впливають: внутрішні (інтереси, здібності, цінності, мотивація та самооцінка), зовнішні (сім'я, друзі, освіта, досвід роботи, ринок праці) та інші фактори (економічні умови, соціальні, культурні норми). На розвиток кар'єрних орієнтацій впливають також психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість та мотивація.

3. Для виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних (40 осіб-студентів 4 курсу) було використано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна. Було виявлено, що найбільш значущими кар'єрними орієнтаціями для даних студентів є професійна компетентність (65%), стабільність у роботі та місці проживання (58%) та інтеграція стилів життя (75%), тобто прагнення до гармонії між роботою та особистим життям. Високими показниками також відзначилися менеджмент (50%) та стабільність роботи та місця проживання (58%). Низькі показники здобули такі кар'єрні орієнтації, як служіння (35%), виклик (15%) та підприємництво (25%).

4. Процедура нашого дослідження про готовність студентів до вибору професії завдяки використанню опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші відповідає схемі квазіекспериментального плану

ex-post-facto із залученням однієї експериментальної та однієї контрольної групи. До експериментальної групи (26 осіб) увійшли ті студенти, результати опитування яких проілюстрували їх готовність до вибору професії. До контрольної групи (14 осіб) увійшли студенти, результати опитування яких проілюстрували те, що вони не готові до вибору професії.

5. Результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних *експериментальної групи* за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна свідчать про те, що найбільш виражена схильність у досліджуваних спостерігається до роботи з людьми (39%). Схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи склала (19%), схильність до естетичних видів діяльності (23%), схильність до практичної діяльності (15%). Найменш вираженою (4%) є схильність до планово-економічних видів діяльності. Схильність до екстремальних видів діяльності (0%) не спостерігається. Результати опитування щодо виявлення кар'єрних орієнтацій у досліджуваних *порівняльної групи* за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна свідчать про переважання схильності до екстремальних видів діяльності (36%). Виявлено відносно високу схильність до роботи з людьми (29%). Результати показали середню схильність до практичної діяльності (14%) та естетичних видів діяльності (14%). Виявлено низьку схильність до дослідницької (інтелектуальної) роботи (7%) та планово-економічних видів діяльності (0%).

6. Був визначений зворотний кореляційний зв'язок між «Професійною компетентністю» та «Схильністю до практичного виду діяльності» (-0,30), що означає, що при рості професійної компетентності знижується схильність до практичного виду діяльності.  $P=0,05$ , що означає, що лише у 5 людей із 100 цих зв'язків не буде, а у 95 людей вони будуть прослідковуватися.

7. За перевіркою статистичної достовірності результатів дослідження за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок були отримані такі результати: статистично значима відмінність у результатах дослідження між експериментальною групою та порівняльною групою виявлена за шкалою

«Схильність до екстремальних видів» ( $p \leq 0,05$ ). Це означає, що учасники експериментальної групи, ймовірно, мають вищу схильність до екстремальних видів, ніж учасники порівняльної групи. Порівняння середніх величин, яке ми здійснили, коректне на рівні значимості 5% ( $p < 0,05$ ). Це підтвердило той факт, що у студентів закладів вищої освіти з високим рівнем сформованості кар'єрної спрямованості буде спостерігатися більш чітке уявлення про свою майбутню кар'єру, більш високий рівень мотивації до досягнення кар'єрних цілей, а також більш виражена схильність до певних типів професій, ніж у студентів з низьким рівнем кар'єрної спрямованості.

7. Нами була розроблена корекційно-розвивальна програма (тривалість - 6 тижнів, 2 заняття на тиждень по 2 години), головна мета якої полягала у допомозі студентам ЗВО краще зрозуміти себе, свої цінності, інтереси та здібності, навчити тому, як ставити перед собою реалістичні кар'єрні цілі та розробляти план їх досягнення, розвинути навички прийняття рішень та вирішення проблем, підвищити рівень самомотивації та самовпевненості, допомогти адаптуватися до нового місця роботи.

8. Було з'ясовано, що засобами КПТ можливо розвинути у студентів закладів вищої освіти також такі компетенції: самопізнання та самооцінка, визначення кар'єрних цілей, планування кар'єри, прийняття рішень, пошук роботи, адаптація до нового місця роботи.

9. Апробація програми на 5 особах дозволила отримати такі результати. При виявленні кар'єрних орієнтацій у досліджуваних за допомогою методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна найбільш значущими кар'єрними орієнтаціями для даних студентів є: професійна компетентність (60%), автономія (60%), стабільність у роботі та місці проживанні (60%), інтеграція стилів життя (60%). Низькі показники здобула така кар'єрна орієнтація, як виклик (20%).

Дослідження кар'єрних орієнтацій за допомогою опитувальника «Готовність до вибору професії» Л. А. Йовайші дозволило з'ясувати, що найбільш виражена схильність до роботи з людьми (60%) та до практичної

діяльності (40%), а найменш виражена – до дослідницької роботи (20%), до естетичних видів діяльності (20%), до екстремальних видів діяльності (20%).

Проведене дослідження не претендує на вичерпність аналізованої проблеми, воно відкриває перспективні напрямки для подальших досліджень. Подальші дослідження в цій галузі допоможуть краще зрозуміти психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентської молоді та розробити більш ефективні методи допомоги їм у виборі кар'єри та самореалізації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Covey S. R. The 7 Habits of Highly Effective People. New York: Simon&Schuster 2013. 432 p.
2. Grenny J., McMillan R., Switzler A., Patterson K. Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High. New York: McGraw Hill, 2011. 272 p.
3. Hall D. T., Yip J., Doiron K. Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2017. № 5. P. 129-156.
4. Holland J. L., Viernstein M. C., Kuo H., Karweit N. L., Blum Z. D. A psychological classification of occupations. Journal Supplement Abstract Service, 2, 1972. P.84.
5. Łozowiecka W. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki. Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania –antynomie. Bydgoszcz, 2008. S.247-256.
6. Shein E. H. Organizational culture and leadership. 3rd edition. Danver: Wiley, 2004. 437 p.
7. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. San Francisco: Jossey-Bass. 1990. 2nd ed. P. 197-261.
8. Super D. E. Self concepts in vocational development. Career development: Selfconcept theory New York: College Entrance Examination rd. 1963. P. 1-26.
9. Uysal H. T., Ak, M. Invisible barriers in career processes: Glass ceiling syndrome and career anchors. Agathos, 2020. №11(2). P. 255-285.
10. Абрамов В. В. Уявлення про психологічне благополуччя у третій хвилі когнітивно-поведінкової терапії. Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: матеріали п'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Донецьк, 18 листопада 2020 р.). Донецьк, 2020. С. 7–10.

11. Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. Як планувати власну професійну кар'єру: методичні рекомендації для учнів ПТНЗ. Київ: ПІТО НАПН України, 2019. 80 с.
12. Бек Дж. С. Когнітивно-поведінкова терапія. Основа та практика. Київ: Науковий світ. 2023. 460 с.
13. Березовська, Л. І., Тангел, А. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць, 2015, №1, 44. С. 212 – 217.
14. Біскуп В. С. Кар'єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект. Львів: Львівський національний ун-т імені Івана Франка. 2017. 20 с.
15. Бондарчук О. І. Кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій як чинник їх суб'єктивного благополуччя. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / НАПН України, Ун-т менедж. Освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки. Київ: АТОПОЛ ГРУП, 2016. № 2(31). С. 18–28.
16. Брукс Д. ДНК особистості. Київ: Наш Формат, 2017. 376 с.
17. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів: Свічадо, 2014. 410 с.
18. Гончарова Н. О. Вплив кар'єрних орієнтацій на формування професійної мотивації майбутніх учителів у навчальному процесі. Наука і освіта. Серія: Психологія. 2015. №1. С. 31-35.
19. Дерев'янка С. П. Когнітивно-поведінкова терапія: навч.-метод. рекомендації. Чернігів: НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. 60 с.
20. Діагностична методика Л. Йовайши. URL: <https://oksanapas.github.io/profil/104411101072107510851086108910901080109510851072-10841077109010861076108010821072-1051-1049108610741072108110961080.html> (дата звернення: 20.02.2024).
21. Духневич В. М. Прикладні питання технологій підготовки та проведення когнітивно-орієнтованих тренінгів спілкування: методичні рекомендації. Київ, 2014. 84 с.

22. Екстраверти, інтроверти, амбіверти: хто це і як з ними працювати.

URL:

<https://hurma.work/blog/ekstraverti-introverti-ambiverti-hto-cze-i-yak-z-nimi-prac-zyuvati/> (дата звернення: 25.02.2024).

23. Канівець Т. М., Фесун Г. С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Актуальні проблеми психології, 2019. №1(51). С. 3-9.

24. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Серія: Організаційна та економічна психологія. Львів : Сподом, 2011. 216 с.

25. Карамушка Л. М., Карамушка, Т. В. Тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу». Організаційна психологія. Економічна психологія, 2019. №4 (18). С. 36-45.

26. Кейн С. Сила Інтровертів. Тихі Люди у світі, що не може мовчати. Київ: Наш Формат, 2012. 368 с.

27. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. Габітус. 2022. Вип. 33. С. 9–14.

28. Ліллей Р. Як взаємодіяти з проблемними людьми. Серія: PROBusiness. Харків: Фабула, 2020. 160 с.

29. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: навч. посібник. Київ: ЦУЛ, 2003, 240 с.

30. Лозовецька В. Т. Кар'єрні орієнтації сучасної особистості. Київ: ПТТО НАПН, 2015. С. 1-4.

31. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія, Київ: ПТТО НАПН. 2015. 279 с.

32. Лукашевич М. П. Соціологія праці: навч. підручник. Київ: Либідь, 2004. 440 с.

33. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Серія: Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91-104.

34. Онлайн-розрахунок t-критерія Стьюдента. URL: <https://www.eztests.xyz/criteria/ttest/> (дата звернення: 09.04.2024).
35. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. Молодий вчений. Серія: Психологічні науки. 2018. №12 (64). С. 60-64.
36. Темплар Р. Правила кар'єри. Керівні принципи персонального успіху. Серія: Психологія. Київ: КМ-БУКС, 2022. 296 с.
37. Темплар Р. Правила кар'єри. Чіткий алгоритм персонального успіху. Київ: КМ-Букс, 2022. 296 с.
38. Фармацевтична енциклопедія. Терміни по Алфавіту: здібності. Національний фармацевтичний університет, 2024. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/1589/zdibnosti> (дата звернення: 25.02.2024).
39. Христук О. Л. Сучасні виміри психологічної практики: майндфулнес-підхід. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Психологія. Львів, 2018. Вип. 1. С. 153–161.
40. Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі. URL: [https://www.eztests.xyz/tests/professional\\_schein/](https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/) (дата звернення: 20.02.2024).