

Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини

Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь "магістр"

на тему:

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ В ЗВО

Виконала: студентка 265 групи,
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»
Кірієнко Наталія Євгеніївна

Керівник: доктор психологічних наук,
професор Гульбс О.А.

Рецензент: доктор психологічних наук,
професор Мороз Л.І.

Умань – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
1.1. Сутність професійного самовизначення, підходи до його вивчення.....	8
1.2. Особливості професійного самовизначення здобувачів вищої освіти	19
1.3. Професійна ідентичність здобувачів в період навчання у ЗВО.....	30
 РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ У ЗВО	
2.1. Опис вибірки та процедури дослідження.....	41
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних.....	51
2.3. Психокорекційна програма стимулювання професійного самовизначення здобувачів вищої освіти.....	61
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійне становлення є складовою частиною, етапом загального розвитку особистості. Становлення професіонала та пов'язане з цим професійне самовизначення – це процес формування індивідуального стилю життя, це реалізація особистістю творчого потенціалу, це визначення власного місця у складній системі різноманітних відносин, вибіркова спрямованість на засвоєння соціального досвіду, свідомі постановка цілей тощо. Тому природно, що у процесі професійного самовизначення в центрі перебуває особистість з її індивідуальними та психофізіологічними особливостями, здібностями, інтересами, нахилами, професійними планами. Професійне самовизначення – це не тільки процес, а й певний період життя, який необхідно розглядати у контексті всієї біографії людини.

Найактивніше людина проходить період професійного самовизначення саме у період навчання. Вища школа у всі часи відігравала роль вихователя інтелігенції, творця кадрів, здатних розвивати професійну діяльність, розширювати, а не лише відтворювати соціальний досвід, перетворювати та множити нові знання, цінності.

На сучасному етапі у світі відбувається перехід людства від індустріального суспільства до інформаційного. Біля десяти років тому ще не існувало як мінімум 10 професій, які зараз входять у список найбільш затребуваних та високооплачуваних (спеціаліст по Big Data, App-розробник, оператор дронів), 66% професій зникнуть в наступні 10-20 років, а в 2033 році 47% робочих місць вірогідно будуть займати роботи.

Дані тенденції вплинули на те, що вимоги роботодавців до молодих фахівців – випускників закладів вищої освіти досить високі. Серед них готовність до професійного росту та розвитку, прагнення працювати в інноваційному режимі, комунікативні здібності та вміння працювати в команді та інші. Висока конкуренція на сучасному ринку праці вимагає від

молодого фахівця не тільки володіння певними професійними знаннями та компетенціями, а також сформованої системи професійно-ціннісних орієнтацій, усвідомленої та чіткої позиції щодо свого професійного майбутнього. Тому одним з головних завдань вищої школи є створення умов для формування професійного самовизначення майбутніх фахівців, готових до вирішення професійних завдань, чітко розуміючих свої сильні та слабкі сторони, цінності та прагнення. Самовизначення в професії та перспективи працевлаштування визначають професійне майбутнє підготовлених у ЗВО фахівців.

Тож актуальність даної проблематики полягає в тому, що різке зростання вимог до фахівців з вищою освітою стимулюють пошуки нових підходів у наданні допомоги і підтримки здобувачам під час їхнього професійного самовизначення на етапі професійного навчання. Це обумовлено тим, що саме в ході первинного освоєння професії, який якраз і припадає на час навчання у ЗВО, здійснюється процес професійного самовизначення молодшої людини, формуються його життєва і світоглядна позиції, освоюються індивідуалізовані способи і прийоми діяльності, поведінки і спілкування.

Для організації такої психологічної підтримки потрібне знання соціально-психологічних особливостей професійного самовизначення молодшої людини на етапі навчання у ЗВО, його зв'язок з формуванням професійної ідентичності, що дозволить вирішити проблему побудови такої системи освітнього процесу, яка оптимальним чином враховувала б особливості та закономірності не тільки особистісного розвитку здобувача, а також його професійного становлення як фахівця.

Проблему професійного самовизначення розглядали багато авторів з різних точок зору. Як вибір професії та підготовки до цього вибору професійне самовизначення розглядали Е. Шпрангер, Ле Сenna, Дж. Голланд. Як невід'ємний компонент професійного становлення

особистості самовизначення досліджували Е. Гінцберг, Д. Сьюпер, Е. Роу та інші. Професійному самовизначенню на етапі навчання в університеті в своїх дослідженнях особливу увагу приділяла В.П. Горленко та інші.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійного самовизначення здобувачів на основі аналізу його компонентів та зв'язку з професійною ідентичністю, а також розробити рекомендації щодо програми психологічної підтримки та стимулювання процесу професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО.

Досягнення мети передбачає виконання наступних **завдань**:

- 1) проаналізувати підходи до вивчення професійного самовизначення вітчизняними та зарубіжними авторами, виявити особливості професійного самовизначення у період навчання в ЗВО;
- 2) емпірично дослідити особливості професійного самовизначення здобувачів вищої освіти на основі аналізу вираженості показників його компонентів;
- 3) розробити програму психологічної підтримки та стимулювання процесу професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО.

Об'єкт дослідження: процес професійного самовизначення.

Предмет дослідження: особливості професійного самовизначення сучасних здобувачів вищої освіти в період навчання у ЗВО.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання сформульованих завдань дослідження було використано такі **методи**: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення даних); емпіричні (опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК); тест-опитувальник «Оцінка самоактуалізації особистості»; методика «Мотивація навчання у ЗВО»; методика дослідження статусів професійної ідентичності; діагностична методика «Професійна готовність»); кількісний та якісний

аналіз отриманих результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальна робота виконувалася на базі факультету соціальної та психологічної освіти УДПУ імені Павла Тичини. Дослідження проводилось на вибірці з 54 осіб. До вибірки увійшли студенти першого курсу ФСПО.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що результати роботи дозволяють розширити уявлення про особливості професійного самовизначення в цілому та професійного самовизначення здобувачів вищої освіти зокрема, а також в накопиченні масиву якісних та кількісних даних про особливості професійного самовизначення на етапі навчання в університеті.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що отримані дані та розроблена програма можуть бути використані сучасними закладами вищої освіти з метою підтримки та стимулювання процесу професійного самовизначення здобувачів, а також в розробці матеріалів для індивідуального використання кожним здобувачем в форматі онлайн-курсу.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерського дослідження доповідалися на засіданні кафедри психології, на XXIII Міжнародній науковій психологічній конференції «Психологічні проблеми творчості» (Київ, 24-25 червня 2023 року), на I Міжнародному науково-практичному форумі «Психологія і соціальна робота у XXI столітті» (Полтава, 1-3 листопада 2023 року).

Теоретичні результати дослідження висвітлено у 2-х **публікаціях**:

1) Кірієнко Н. Є. Особливості професійного самовизначення здобувачів вищої освіти у період навчання в ЗВО. *Психологічні проблеми творчості*: матеріали XXIII Міжнародної наукової психологічної конференції, 24-25 червня 2023 року / за ред. В. О. Моляко. Київ: Інститут психології імені Г.С.

Костюка НАПН України, 2023. С. 146–148. <http://surl.li/mmudw>

2) Кірієнко Н. Є. Корегування професійних інтересів здобувачів на етапі навчання у ЗВО. *Проблеми та перспективи соціальної роботи та психології в умовах війни*: матеріали III-ої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (Умань, 9 листопада 2023 рік). Умань: УДПУ, 2023. С. 17–19.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 60 найменувань. Робота містить рисунки. Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Сутність професійного самовизначення, підходи до його вивчення

Складність поняття професійного самовизначення призвела до того, що у психологічній науці немає його єдиного визначення. Існують різні концептуальні моделі, аналіз яких дозволяє виділити ключові підходи до даної теми. Перший підхід зводить професійне самовизначення до вибору професії і підготовки до цього вибору (профорієнтаційний підхід). Другий – зображує поняття в контексті професійного становлення людини, формування ціннісних складових особистості, який може продовжуватись протягом усього життя. Також існують концепції, які звертають увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри різних груп осіб, залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів [15].

Початок розвитку профорієнтаційного підходу пов'язують з Френком Парсонсом і його «трьохфакторною моделлю». Формула успішної профорієнтації Ф. Парсонса включає:

- а) чітке розуміння талантів, інтересів, особливих потреб особи;
- б) знання професійних напрямів (світу професій) та шляхів досягнення успіху в певній сфері діяльності;
- в) поєднання перших двох факторів у профорієнтації.

У даній концепції якості особистості і вимоги, що висуває професія до людини, розглядаються як стійкі та стабільні, кожна людина за своїми індивідуальними якостями підходить тільки до однієї професії або їх дуже обмеженої кількості. Тому автор пов'язує успішність професійного розвитку

з правильністю професійного вибору, під яким розуміється пошук відповідності між вимогами професії та індивідуальністю. Модель фокусується на окремих індивідуальних рисах, не враховуючи зміни цінностей, навичок, інтересів. Професійне самовизначення обмежується вибором професії без урахування зміни як змісту професії, так і особистості людини [15].

Представники раціоналістичного підходу або теорії рішень (Г. Рівс, П. Ціллер, Д. Тіддеман та інші) також зводять сутність професійного розвитку до процесу прийняття рішення про вибір професії. На думку Д.Тіддемана, професійний шлях залежить від послідовності обраних позицій. У кожній професійній ситуації вони виділяють два етапи: по-перше, людина, оцінюючи професійну альтернативу, робить вибір, осмислює ситуацію, оцінює перспективу і створює образ самого себе. По-друге, відбувається реальний вступ в професійну ситуацію. Розглядаючи професійний розвиток як систему орієнтувань в професійних альтернативах і прийняття рішення, дана концепція фактично не дозволяє розглянути цілісність процесу професійного самовизначення, абсолютизує роль схем і алгоритмів прийняття рішення [57].

Ряд концепцій типологічного напрямку також розглядає професійне самовизначення як результат вибору професії. В основі типологій Е. Шпрангер, Ле Сенна, А.Ф. Лазурского, Дж. Голланда лежить уявлення про те, що для кожного типу особистості характерний певний інтелектуальний розвиток, особливості характеру, темпераменту. Виходячи з розуміння ціннісних орієнтацій як продукту культурного стану людства, Е. Шпрангер виділив і описав шість основних типів пізнання світу, яким відповідає шість типів особистості і особистісних цінностей. «Теоретичний» з пізнавальними цінностями, «економічний» з прагненням отримати користь, «естетичний» з любов'ю до прекрасного, «соціальний» з любов'ю до ближнього, «політичний» з бажанням влади та «релігійний» з любов'ю до

бога. Успішність професійного самовизначення залежить від того, наскільки обрана професія відповідає типу особистості. Дж. Голланд розглядає професійний вибір як вибір способу життя, виділяючи шість особистісних типів: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенційний. Він також визначає «особистісний код» - 3 типи, ознаки яких найбільше проявлені у людини. Автор концепції співвідносить даний код з вимогами того чи іншого професійного середовища.

А.Б. Ценципер також під професійним самовизначенням розуміє самостійний вибір професії, який здійснюється на основі аналізу своїх внутрішніх ресурсів, в тому числі своїх здібностей, і співвіднесення їх з вимогами професії.

На сучасному етапі розвитку профорієнтаційного підходу акцент переноситься на всебічний розвиток особистості. Представники профорієнтаційного підходу виділяють фактори, які необхідно враховувати для побудови оптимальної роботи по професійному самовизначенню. Для ефективного управління професійним самовизначенням необхідно враховувати наступні показники: інформованість учнів, сформованість суспільно значущих мотивів вибору професії, вираженість професійних інтересів, наявність спеціальних здібностей до певного виду професійної діяльності, практичний досвід в обраній трудовій діяльності, сформованість професійних намірів, реальний рівень професійних домагань, стан здоров'я [38].

Провідна діяльність учасника професійного самовизначення пов'язана з вирішенням певних завдань, що передують професійному вибору: аналіз власних ресурсів; підвищення інформованості про світ професій та їх вивчення; самосвідомість і формування образу «Я»; розвиток вольових якостей і механізмів саморегуляції; розвиток вміння ставити цілі професійного розвитку і співвідносити власні цілі до завдань суспільства;

розвиток самостійності і вміння приймати рішення [29].

В рамках профорієнтаційного підходу вивчаються умови і фактори, що впливають на успішність професійного самовизначення. В першу чергу автори відзначають наявність факторів макросередовища, зміст яких залежить від суспільно-економічного ладу суспільства; регіональні фактори - специфічні особливості економічного і демографічного розвитку будь-якого регіону країни; індивідуальні чинники - психологічні та фізіологічні особливості людини (стать, ступінь розвитку індивідуальної свідомості, здібності, інтереси, ідеали, знання). Також на професійне самовизначення впливають: повноцінний психічний і особистісний розвиток, самосвідомість особистості, становлення світогляду і життєвої позиції, наявність інтересів, нахилів та здібностей, ціннісних орієнтацій, професійних намірів, особистісні смисли професійної діяльності, сформовані професійні установки, рівень розвитку мислення [39].

Як результат професійного самовизначення представники даного підходу бачать готовність зробити професійний вибір і сформованість плану подальшого професійного розвитку.

Отже, професійне самовизначення особистості з точки зору представників профорієнтаційного підходу пов'язано з внутрішньою роботою людини у напрямку самопізнання і самовиховання, а також з пізнанням світу професій та особливостей ринку праці.

Важливо зазначити, що існуючі методичні розробки по оптимізації професійного самовизначення у школярів можна використовувати і для роботи зі студентами закладів вищої освіти, оскільки проблеми, з якими стикаються старшокласники в період вибору професії дуже часто залишаються невирішеними і після вибору навчально-професійного закладу.

Другий підхід розглядає професійне самовизначення як невід'ємний компонент професійного становлення особистості. Він об'єднує теорію компромісу з реальністю, концепцію «професійної зрілості», «глибинну»

теорію, особистісно-діяльнісний підхід та інші теорії.

О. С. Шатілова у роботі «Західні теорії кар'єрного розвитку» характеризує теорію компромісу з реальністю Е. Гінзбурга наступним чином: «дана теорія розглядає кар'єру та професійне самовизначення як динамічний процес, що триває протягом усього життя. Неперервність кар'єрного розвитку є ключовим аспектом теорії. Згідно з теорією виділяються три стадії професійного самовизначення:

1) фантазійна стадія (до 11 років). Дитина під час гри зіштовхується з певними професіями та може первинно визначити вподобання. Наприклад, іграшкові сцени лікування тварин можуть зорієнтувати її звернути увагу на ветеринарну галузь;

2) експериментальна (з 11 до 17 років), в якій виокремлюють стадію інтересів, компетенцій, цінностей, стадію переходу. На цьому етапі людина детальніше знайомиться з різними професійними можливостями, вимогами до професій, глибше розуміє власні кар'єрні вподобання;

3) реалістична стадія (з 17 років). На цій стадії світ професій звужується до декількох варіантів. Аналізуючи свої прагнення, здібності та професійні інтереси, людина йде на компроміс і робить вибір щодо майбутньої діяльності. Проте залежно від умов в майбутньому вибір може корегуватись, змінюватись. Професійне самовизначення пояснюється як особистісне новоутворення, яке формується у зв'язку з внутрішньою позицією, життєвими планами, які будує людина, вибором професії та усвідомленням сенсу професійної діяльності. У даному підході за основу самовизначення береться розуміння своїх потреб, знання своїх психологічних особливостей, навколишніх умов та пошук сенсу існування» [8].

А відповідно до теорії Д. Сьюпера, «професійний вибір, як процес, складається з серії подій, має кілька передбачуваних моделей і є тривалим. Період вибору професії і професійного становлення співвідноситься зі стадією дослідження (однієї з п'яти виділених вченим стадій «професійної

зрілості») і охоплює вік 14-25 років. У цей період людина пробує себе в різних ролях. Д. Сьюпер уточнював та вдосконалював теорію. Одним з важливих доповнень було твердження, що людина протягом життя може повертатись до певних етапів». Наприклад, стадія дослідження може знову наступити у 30-35 років, якщо людина вирішить змінити кар'єру або напрямок діяльності.

Е. Роу, базуючись на положеннях З. Фрейда, проаналізувала професійне самовизначення у зв'язку з прямим чи непрямим задоволенням потреб. У її «глибинній» теорії відносини між дітьми та батьками (стиль виховання) можуть стати визначаючим фактором, що впливає на кар'єрні потреби та уподобання дитини. Шість таких стилів визначають тип орієнтації інтересів дитини (предметну/індивідуальну, захисну/незахисну, на себе/на інших), а кожному типу відповідає своя група професій. Під професійним самовизначенням вона розуміє не тільки сформованість психофізіологічних і психологічних особливостей, а й формування особистості, становлення її своєрідних рис протягом життя [61].

Теорія професійного самовизначення Дж. Крumbольц базується на положенні, що «кар'єрний розвиток є своєрідним процесом: людина може змінити вектор кар'єри у будь-який момент і період життя. Дж. Крumbольц виокремлює такі фактори кар'єрного розвитку:

- 1) генетичні: стать, раса, особливості здоров'я, задатки;
- 2) непідвласні контролю фактори навколишнього середовища, наприклад, економіка, культурні норми;
- 3) фактори навчання, досвід оволодіння (або його відсутність) новими професійними навичками» [40].

Ключовим аспектом теорії є узагальнення самоспостережень та їх генералізація. Таке бачення несе певні ризики: людина, порівнюючи себе зі стандартом, робить припущення щодо власної компетентності, яке не завжди відповідає дійсності. Наприклад, дівчина не вірить, що може досягти успіхів

у математиці, тому й ігнорує пов'язані з цією областю кар'єрні можливості.

А. Маслоу розглядав професійний розвиток та самовизначення у зв'язку з самоактуалізацією особистості, як прагненням людини до самовдосконалення, реалізації себе у значущій для неї справі [55].

Професійне самовизначення – це багатоаспектний, поетапний, соціально детермінований процес формування соціально-професійних орієнтації індивіда, що визначають його професійний вибір, який створює мотиваційну основу придбання знань, умінь і навичок, що сприяють його становленню як суб'єкта конкретного виду професійної діяльності.

Сучасна теорія професійного самовизначення, описана канадським дослідником Чарльзом Ченом у 2017 році і перевірена великою кількістю експериментальних досліджень, є адаптацією теорії самовизначення Едвард Л. Десі та Р. М. Райана до сфери професійного розвитку.

Вона базується на наступних двох положеннях. Перше полягає у тому, що для гармонійного професійного становлення та розвитку особистості необхідне задоволення трьох ключових вроджених психологічних потреб:

- потреба у самодетермінації (або потреба в автономності) проявляється у прагненні людини відчувати себе ініціатором власних дій, самостійно контролювати свою професійну траєкторію, кар'єрні вибори та цілі, бути автором свого життя;

- потреба в компетентності, під якою мається на увазі бажання суб'єкта досягти кар'єрних результатів, прагнення бути ефективним у професійній діяльності та навчанні. Внутрішнє відчуття професійної компетентності охоплює широкий спектр людських якостей, таких як таланти, мудрість, здібності та вміння їх використовувати для ефективної професійної поведінки та кар'єрного розвитку;

- потреба у взаємозв'язку з іншими людьми проявляється у прагненні людини налагоджувати на відносин, заснованих на почуттях прихильності і приналежності, а також у бажанні відчувати себе частиною

професійної спільноти, яку вона поважає.

Друге положення полягає в тому, що на вибори та поведінку людини впливають 2 види мотивації: внутрішня та зовнішня. Схожими є поняття локуси контролю. Усі аспекти теорії актуальні як під час роботи, так і в період професійної підготовки.

Р. Кеган у 1994 році висунув теорія життєвих етапів в дорослому віці. Питання життєвих циклів дорослої людини в контексті професійного самовизначення порушував також Д. Левінсон. Професійна й особистісна ідентичність, яка є критичною для кар'єрного росту, залежить від того, як особа сприймає себе на різних життєвих етапах. У теорії акцентується увага на складності дорослого життя й тому сенсі, який людина вкладає в поняття життєвого шляху.

Соціально-когнітивна кар'єрна теорія Р. Лент, С. Браун базується на теорії А. Бандури та містить три конструктивні блоки успішного професійного самовизначення: самоефективність, очікуваний результат та особисті цілі.

Під самоефективністю розуміють відношення людини до власних можливостей, здібностей щодо здійснення певної професійної діяльності. На відміну від впевненості чи самооцінки, переконання щодо самоефективності динамічні, мінливі та специфічні для конкретної діяльності. Наприклад, одна людина може відчувати себе дуже впевнено у публічних виступах, презентаціях, але набагато менш впевненою у аналізі та науковій діяльності. Теорія припускає, що люди, ймовірно, зацікавляться, оберуть і краще будуть виконувати ту діяльність, у якій вони мають сильні переконання щодо самоефективності.

Очікування стосуються переконань про наслідки чи результати виконання конкретних дій (наприклад, що буде, якщо я це зроблю?). Вибір, який люди роблять щодо діяльності, якою вони будуть займатися, а їхні зусилля та наполегливість у цій діяльності, тягнуть за собою результатів,

як переконання щодо самоефективності. Наприклад, люди, швидше за все, вирішують брати участь у тій чи іншій діяльності, якщо вони вважають, що їх участь буде успішною, очікують позитивного результату.

Особисті цілі можна визначити як намір взяти участь у певній діяльності (наприклад, взяти участь у міжнародній конференції) або досягти певного рівня результатів (наприклад, отримати А за курс). У соціально-когнітивній теорії кар'єри ці два типи цілей відповідно іменуються цілями вибору та цілями ефективності. Поставляючи цілі, люди допомагають організувати та керувати їхньою поведінкою та підтримувати її за відсутності більш негайного позитивного зворотного зв'язку та незважаючи на неминучі недоліки.

Соціально-когнітивна теорія стверджує, що цілі сильно пов'язані як з самоефективністю, так і з очікуванням результатів: люди прагнуть ставити цілі, які відповідають їх поглядам на їх особистісні можливості та результатам, які вони очікують від досягнення конкретного курсу дій. Успіх чи невдача у досягненні особистих цілей, у свою чергу, стає важливою інформацією, яка допомагає змінити або підтвердити переконання щодо самоефективності та очікування результатів.

Так, самоефективність та очікування результату впливають на вибір цілі. І навпаки: постановка цілі визначає самоефективність людини. У структурі теорії виділяються такі моделі: модель розвитку кар'єрних інтересів, модель факторів, що опосередковують пов'язану з кар'єрою поведінку тощо.

Професійне самовизначення також розглядається в контексті поняття «ідентичність». У зарубіжній літературі аналогом поняття «самовизначення» часто виступає категорія «ідентичність», розроблена і введена в науковий обіг американським вченим Е. Еріксоном. На думку вченого, «професійне й особистісне самовизначення – це два взаємопов'язані процеси становлення ідентичності особистості. Ідентичність розуміється як

тотожність людини самій собі (незмінність особистості у просторі), її цілісність. Ідентичність – це почуття набуття, адекватності і володіння особистістю власним «Я», незалежно від зміни ситуації» [16].

Професійне самовизначення у даних теоріях виступає як важлива частина життєвого шляху людини, неможлива без визначення майбутніх його перспектив, що є основною відмінністю професійного самовизначення від таких понять як профорієнтація, професійний вибір.

Також важливо згадати про теорії, які розглядають професійне самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри різних груп осіб, залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів.

О.С. Шатілова в своїх роботах аналізує та систематизує знання про реляційний підхід до самовизначення, кар'єри сексуальних меншин, гендерну теорію та теорію хаосу в кар'єрі. Відповідно до її статті справедливим є наступне розуміння даних підходів: «реляційний (культурний) підхід до професійного самовизначення підкреслює, що процес професійного самовизначення людини не можна повноцінно розглядати, виключивши соціальний і культурний контекст. Тому такі автори, як Д. Шултейс, Д. Блюштейн та їх колеги, у своїх кар'єрних розвідках акцентують увагу на цих питаннях, ставлячи під сумнів застосування наявних теорій до різних соціально-економічних прошарків населення.

Кар'єра сексуальних меншин. Проблема дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності порушується багатьма вченими, проте дотепер існує нестача досліджень, присвячених здійсненню професійного самовизначення особами з нетрадиційною сексуальною орієнтацією. Адже через домінування стереотипів у суспільстві, процес кар'єрного самовизначення даних осіб значно ускладнена. Не до кінця вирішеними залишаються питання консультування таких осіб. Наразі цими проблемами займаються Б. Рагінс, Ш. Хетерінгтон і Е. Орзек.

Гендерна теорія. Дослідження показують, що стать може впливати на вибір, який робить людина по відношенню до своєї кар'єри. Адже суспільство нав'язує різні гендерні ролі, соціальні установки, норми та стереотипи відповідно до статі, яку має людина. Тому надзвичайно важливо аби під час вибору та подальшого професійного навчання та розвитку людина розуміла, з якими труднощами може зіштовхнутись і що варто прислухатись до своїх бажань та інтересів, вміти розрізняти нав'язані установки, а за потреби звертатись по допомогу та підтримку.

Теорія хаосу в кар'єрі. Дослідники використали математичну теорію хаосу до питання професійного самовизначення та кар'єри. Згідно з теорією варто сприймати людей як нелінійні, складні та динамічні відкриті системи, які взаємодіють з іншими системами зі схожими характеристиками. Ця теорія має відношення до таких реалій прийняття кар'єрних рішень, як непередбачуваність, випадковість, обмеження знань в момент прийняття рішення. Динамічний за своєю суттю, цей підхід вказує на важливість постійних змін та здатності адаптуватись до них, оскільки і кар'єрні можливості, і світ навколо постійно змінюються».

Також пропонуємо до ознайомлення теорію «чорного лебедя» у кар'єрі. Вона базується на теорії відомого математика та дослідника Нассіма Талеба про те, що важкопрогнозовані події (чорні лебеді) часто мають непередбачувані та сильні наслідки. Наприклад, пандемія, яка сталась у 2020 році значно вплинула на кар'єрну долю великої кількості людей та на професійний ландшафт суспільства в цілому. Адже багато компаній, які перейшли в онлайн-режим роботи, вже не планують повертатись у звичайний. Значна кількість людей втратили роботу, але в той самий час з'явилося багато вакансій у інтернет-спрямованих сегментах. Тому професійне самовизначення у сучасному світі має бути спрямоване не лише на пізнання професії та себе в ній, а також на розвиток навичок швидкої адаптації до нових умов та пошуку можливих альтернатив.

Соціологічні кар'єрні теорії представлені роботами М. Джонсон і Дж. Мортімер, Б. Рескін, і Д. Б'єлб. Автори концентрується на чинниках соціально-економічної нерівності у сучасному суспільстві, на рівні престижу певних професій, на динаміці цих процесів. В контексті нашого напрямку дослідження професійного самовизначення студентів ці компоненти також важливі, адже деякі студенти не можуть навчатись у престижних ЗВО через брак коштів [60].

Проаналізувавши наявні теорії та підходи до професійного самовизначення, ми сформуваємо власне визначення. Професійне самовизначення – це багатогранний динамічний процес пізнання себе (своїх інтересів, прагнень, цінностей та мотивацій), професійної реальності (особливостей професії, впливу соціальних та економічних факторів), що триває все життя і суттю якого є формування професійної готовності, постійний професійний саморозвиток, набуття майстерності та якостей самоактуалізованої особистості.

1.2. Особливості професійного самовизначення здобувачів вищої освіти

Аналіз літератури в попередньому розділі дозволяє зробити висновок, що професійне самовизначення не обмежується вибором професії, а відбувається на усіх етапах професіоналізації. Таким чином під час навчання у ЗВО здобувачі також включені у процес професійного самовизначення. Оскільки професійне навчання – це окремий етап професійного розвитку, то і самовизначення на цьому етапі має певну специфіку.

Для розуміння суті професійного самовизначення студентів, а також для розгляду його в аспекті професійного становлення особистості та формування професійної ідентичності, важливо визначитись з особливостями студентського віку.

Як правило студентський період життя людини охоплює інтервал від 17-

18 до 22-23 років. Бувають виключення, наприклад, дуже молоді студенти або люди, які вирішили повернутись до навчання у ЗВО в більш зрілому віці. Проте переважна більшість студентів перебуває у даному віці. Згідно з віковою періодизацією Д. Бромлей у її роботі «The Psychology of Human Age», вікові межі студентства охоплюють період пізньої юності (16-21 рік) та період ранньої дорослості (21-25 років). За Е. Еріксоном юнацький вік охоплює період 12-19 років, за положенням Міжнародного симпозиуму по віковій періодизації 1965 р.– 17-21 рік для представників чоловічої статі та 16-20 років для представниць жіночої статі. Залежно від статевих особливостей та авторських класифікацій періодизація може різнитись. Проте можна зробити висновок, що період студентства охоплює переважно період юності і перехідний етап до ранньої дорослості.

Юнацький вік пов'язаний із досягненням нового рівня розвитку внутрішньої позиції, самосвідомості та самоповаги. На цьому етапі відбувається активне становлення такого психологічного новоутворення як особистість через перебудову образу оточуючого світу, а також напрямків самореалізації та самоактуалізації в майбутньому.

Студентський вік – це початок становлення справжнього авторства у визначенні та реалізації власного погляду на життя та індивідуального способу життя. Саме в цей період стають актуальними питання про сенс життя, про призначення людини, про власне «Я». У зв'язку з домінуванням у свідомості студентів екзистенційних питань, в обраній професії в першу чергу виділяються питання призначення і сутності професії, її культурної та суспільної цінності, професійних норм і способів самовизначення.

Період студентства – це етап цілеспрямованої підготовки до обраної професійної діяльності. Основним видом діяльності починає бути навчально-професійна, яка є специфічним видом діяльності, що спрямований на самого студента як її суб'єкта, в плані вдосконалення його інтелектуального, морального, пізнавального потенціалу, який допомагає зрозуміти

загальнолюдські цінності, самого себе, мотиви власної діяльності і поведінки, свого ставлення до навколишнього світу.

Також для цього віку характерними є оволодіння різноманітним соціальним ролям дорослої людини (громадянських, суспільно-політичних, професійно-трудова тощо), набуття виборчого права, певної юридичної та економічної відповідальності, можливість включення в усі види соціальної активності, здобуття вищої освіти та опанування професією. З цим періодом пов'язаний початок економічної активності, під якою демографи розуміють включення людини у самостійну виробничу діяльність, початок трудової біографії і створення власної сім'ї. Перетворення мотивації, всієї системи ціннісних орієнтацій, а також інтенсивне формування тих чи інших здібностей у зв'язку з професіоналізацією визначають цей вік як центральний період становлення характеру та інтелекту людини.

Фінський психолог С. Саарі виділяє такі головні завдання студентських років: «формування реалістичної і диференційованої перспективи на майбутнє, заснованої на оцінці власних здібностей та схильностей, формування ієрархічної структури мотивів і розвиток стабільності власного «Я». Успішне вирішення цих завдань проявляється у вигляді свідомої постановки цілей студентом, посилення самоконтролю і розвиток здатності встановлювати глибокі відносини з людьми» [59].

Самовизначення є основним, центральним питанням у людей юнацького віку, адже розуміння життєвої перспективи, свого місця як незалежної особистості в майбутньому виходить на перший план в даний період.

Також дослідженнями було встановлено, що для більшості молодих людей цього віку характерні такі особливості: високий рівень активності, здатність легко переключати увагу, гарна пам'ять, пластичне мислення, здатне до глибокого аналізу, синтезу, абстракції і узагальнення. Даний період життя є максимально сприятливим для навчання, професійної підготовки та самовизначення.

З точки зору розвитку особистості професіонала, зміст професійного самовизначення характеризується наявністю внутрішніх мотивів розвитку, власних ціннісних орієнтацій та очікувань від самого себе як професіонала; потребою в саморозвитку та професійному самозбереженні, наявністю прагнення до творчості.

З позицій оволодіння професією – включає розвиток навичок і умінь професійної діяльності, розвиток нових професійно важливих якостей, компетентності, формування психологічної готовності до діяльності, тобто професійної готовності, індивідуального стилю діяльності, загалом формування професійної придатності та переходом людини на наступний рівень професіоналізму.

З точки зору ідентифікації з професією зміст професійного самовизначення характеризується рівнем сформованості відношення до діяльності, ставленням до професійного середовища, прийняттям цінностей професійної спільноти, розвитком професійної самосвідомості, побудовою адекватної професійної «Я»-концепції, формуванням професійної ідентичності.

З точки зору впливу суспільства на процес розвитку професіонала зміст професійного становлення і самовизначення особистості включає прогресивні зміни особистості під впливом соціальних впливів, організації професійної освіти.

Для комплексного розуміння важливо виділити основні компоненти професійного самовизначення під час навчання у ЗВО. До них входить мотиваційно-ціннісний, когнітивний, оціночно-рефлексивний та операційно-діяльнісний.

Мотиваційно-ціннісний компонент включає специфіку мотиваційної направленості та активності здобувачів, розуміння ними важливості та соціальної значущості обраної спеціальності, гармонійне поєднання інтересів у професійній сфері із ціннісними орієнтаціями особистості, тобто «ціннісна»

сумісність із професією.

Когнітивний – загальна інформованість студентів щодо специфіки роботи у майбутній професії; наявні кар’єрні траєкторії, варіанти зайнятості. Розуміння себе (своїх якостей, схильностей, психофізіологічних особливостей), а також які особисті якості та навички необхідні в майбутній діяльності, знання особливостей пошуку роботи та стажування, написання резюме, проходження співбесід. Знання про власні сильні або слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіху і невдач, про власні індивідуальні здібності та стилі діяльності. Уявлення про себе та свою роботу в майбутньому.

Операційно-діяльнісний компонент – це володіння студентом методом конструювання особистого плану професійного розвитку: використання алгоритмів створення плану, вміння ставити конкретні цілі, планувати дії по їх досягненню, оцінювати прогрес та за потреби корегувати план. Вміння студента виділити ключові види навчальної діяльності, які впливають на успішність його професійного самовизначення, відповідають його інтересам, схильностям, прагненням та приділяти їм достатню увагу. Наприклад, якщо цікавий міжнародний досвід, то взяти участь у мобільності.

Оціночно-рефлексивний (особистісний) компонент включає формування професійної самосвідомості, а саме усвідомлення своєї приналежності до професійної спільноти («ми – медики», «ми - психологи»), тобто формування професійної ідентичності. До того ж даний компонент включає адекватну самооцінку, вміння приймати рішення та нести відповідальність за свій вибір, здатність прогнозувати розвиток своїх мотиваційних, інтелектуальних, емоційно-вольових особливостей під час навчання та в обраній професійній діяльності. І також осмислювати результати, динаміку розвитку та за потреби визначати альтернативні способи [15].

Професійне самовизначення здобувачів – це динамічний процес, який залежить від зовнішніх та внутрішніх факторів. До зовнішніх умов і чинників

можна віднести: соціально-економічні умови розвитку держави і окремих регіонів, глобальні трансформації професій та вимог до них, умови навчання у ЗВО, освітньо-розвиваючий простір навчального закладу (науково-практична база, склад викладачів, освітня інфраструктура, можливості для позанавчальної активності), включеність студентів у професійну діяльність (практика), творчий характер навчальної діяльності, етап навчання, операційно-технічна сфера в зв'язку з появою інноваційних технологій та інші.

Включення в професійну діяльність в ході навчання, знайомство з реаліями обраної професії є важливим фактором професійного самовизначення. Адже це провокує появу протиріч, що полягають у невідповідності уявлень студентів про навчальну та професійну діяльність, про себе як студента і в майбутньому професіонала - реальності, з якою вони стикаються в процесі навчання і практичної діяльності. А це у свою чергу дає можливість, зіштовхнувшись з реальним професійним світом, адаптуватись та краще зрозуміти свої вподобання.

Включення у професійну діяльність, практика є важливим чинником професійного самовизначення і виконує функцію самодігностики професійної придатності для більшості студентів.

До внутрішніх факторів можна віднести структуру основних мотивів вибору спеціальності, професійний менталітет, духовні цінності, власні нахили та здібності, рівень сформованості індивідуальних цілей навчання, прагнення розширювати кругозір, задоволеність обраною спеціальністю, розуміння важливості самоосвіти, прагнення найбільш повно підготуватися до діяльності в обраній професійній сфері.

Дослідники виділяють як важливий фактор, що визначає психологічну готовність особистості до професійного самовизначення, рефлексивний аналіз. Рефлексивність – це здатність людини аналізувати набутий досвід, трансформувати уявлення про себе, ситуацію та робити висновки. Вона має

вплив на автономність, адекватність сприйняття людей та ситуації у суспільстві загалом, саморозуміння, комунікабельність та на ті якості, які об'єднуються у самоактуалізований аспект самовизначення особистості.

Розвиток особистості у великій мірі залежить від того, який сенс має професія в її житті. Вступ до університету може відіграти різну роль і тому мати різне значення. Для одних це подія є підтвердженням їх зрілості, самостійності, для інших є випадковою. Професійне самовизначення ґрунтується на системі життєвих сенсів, які виділяє для себе людина і які впливають на її діяльність і життєве самовідчуття.

Активне включення студентів в учбову діяльність є необхідною умовою для підвищення ефективності професійного самовизначення, підтвердження правильності професійного вибору. Професійне самовизначення здійснюється протягом усього періоду навчання у ЗВО і характеризується рядом специфічних труднощів, властивих саме цьому періоду.

Складність і неоднозначність професійного самовизначення в період навчання у ЗВО пов'язана з його подвійним характером.

З одного боку, на цьому етапі виділяють, як було зазначено вище, два вікових періоди – юність і ранню дорослість. Відповідно перехід з одного у інший супроводжується кризою юності. Відбувається перебудова смислових структур професійної свідомості, переорієнтація на нові цілі, корекція і розвиток соціально-професійної позиції.

З іншого боку, етап професійного навчання включає як професіоналізацію особистості, адаптацію до професійної діяльності, так і професійний вибір. До того ж професійна адаптація передуює професійному вибору. Ще не визначившись остаточно щодо області професійної діяльності, студент, змушений вже в ній вдосконалюватися, отримувати знання. Відсутність впевненості в правильності вибору знижує ефективність професійного навчання.

Крім того, специфічними особливостями даного періоду, особливо

перших курсів навчання, є певна професійна незрілість молоді, ломка шкільних стереотипів навчання і нове соціокультурне середовище.

На стадії професійного навчання виникає криза ревізії і корекції професійного вибору. Для цього етапу характерне розчарування в професії, невдоволення окремими предметами, сумніви у правильності професійного вибору, падіння інтересу до навчання. Випадковий або вимушений вибір професії та місця навчання ускладнює перебіг цієї кризи, додається невдоволення своїм соціальним і професійним статусом. У такому стані студентів ще важче прийняти обдумане рішення та подолати кризу.

Також при дослідженні проблеми професійного самовизначення здобувачів було виявлено ряд протиріч.

Між актуальністю проблеми професійного самовизначення студентів і недостатньою розробленістю її змісту в умовах навчання у ЗВО. Професійне самовизначення частіше сприймається як задача старшого шкільного віку, хоча на етапі навчання у ЗВО самовизначення пов'язане з вибором професійних ролей в межах вже обраної спеціальності, а також з дослідженням себе вже у більш професійно спрямованих умовах. Проблема професійного самовизначення не тільки не втрачає своєї актуальності в процесі навчання в університеті, а стає все більш значущою, так як саме на етапі первинної професіоналізації студент отримує основну інформацію про майбутню професію і емоційний заряд для подальшого навчання.

Між недостатньою ефективністю застосування традиційних підходів і методів стимулювання у вирішенні питань професійного самовизначення та необхідністю застосування сучасних технологій та концепцій. Наприклад, сприйняття мотивації студентів. Однією з проблем сучасної вищої освіти є побудова навчального процесу, що базується на зовнішній мотивації. Тобто використання таких зовнішніх стимулів як дедлайни, тестування, оцінки та інші форми винагород або покарання. Дослідники відзначають необхідність виявлення умов формування внутрішньої мотивації, що пов'язана з

позитивним ставлення студентів до навчання та майбутньої професійної діяльності, і вже на базі цього розробка навчальних підходів.

Між високим потенціалом можливостей стимулювання професійного самовизначення у студентів початкових курсів ЗВО і недостатнім рівнем науково-методичного та практичного забезпечення цього процесу.

Між потребою в активному особистісному і професійному зростанні студента на початковому етапі професіоналізації і відчутного недоліку у навичках самостійної роботи, вміння планувати свою діяльність і приймати рішення, а також дефіцитом інформованості, як про свої можливості та здібності, так і про професію.

Труднощі можна віднести до двох категорій: труднощі, які стосуються досягнення результату професійного самовизначення (професійної самосвідомості, професійної ідентичності, прийняття професії) і труднощі пов'язані зі здійсненням операцій професійного самовизначення (прийняття рішень, планування, інформаційна і технічна основа процесу).

Професійне самовизначення здобувачів проходить різні етапи, які характеризуються різними цілями. Перший рік є більш адаптаційним, а по мірі знайомства з професією на перший план виходить усвідомлення сенсу майбутньої професійної діяльності, до завершення навчання головним завданням знову стає професійний вибір, але вже на якісно новому рівні, з врахуванням набагато більшого об'єму інформації як про професійну діяльність, так і про себе, як про професіонала.

А.Я. Боднар зазначає: «процес навчання у ЗВО також можна умовно поділити на три етапи: перший – адаптація, другий – стабілізація, третій – спеціалізація. Якщо на першому та частково на другому етапах він є системою, якою керують, то вже на третьому перетворюється на самокеровану систему» [4]. Тому важливо аби процес навчання та супровід професійного самовизначення здійснювався з врахуванням особливостей кожного з етапів

Провідною метою вдалого професійного самовизначення можна вважати професіоналізм в обраній діяльності, самореалізацію та самоактуалізацію особистості. Це є додатковим показником важливості роботи зі студентами щодо їх професійного самовизначення.

У професійному зростанні особистості студент відбувається професійна самоактуалізація: пошук професійного іміджу; індивідуальний стиль професійної діяльності; визначення для себе професійних перспектив, шляхів їх досягнення, прагнення до гармонійного розкриття та ствердження свого природного, творчого потенціалу.

Таким чином, процес професійного самовизначення – це постійне самопізнання, оцінка власних здібностей і свідома діяльність щодо їх розвитку, це самоактуалізація. Професійна спрямованість особистості студента веде до розуміння і прийняття професійних завдань із оцінкою власних ресурсів для їх вирішення. Процес підготовки фахівця з вищою освітою охоплює не тільки набування знань, умінь і навичок, а й професіоналізацію особистості студента загалом.

До завдань професійного самовизначення студентів відносять також підтвердження правильності професійного вибору, його корекцію, кристалізацію за професійним спрямуванням, створення планів професійного розвитку і реалізації [5].

Виявлені завдання, етапи, особливості та компоненти професійного самовизначення приводять нас до висновку про те, що професійне самовизначення студентів тісно пов'язане з формуванням професійної ідентичності. Тому важливо детальніше розглянути професійне самовизначення студентів в контексті формування їх професійної ідентичності.

Багато дослідників розглядають професійну ідентичність як результат процесу професійного самовизначення, що проявляється в усвідомленні себе представником певної професії та частиною професійної спільноти.

Під професійною ідентичністю розуміють уявлення індивіда про своє місце у професійній групі. Професійна ідентичність може виступати в якості детермінанти професійного самовизначення. Т.В. Міщенко досліджував динаміку професійної ідентичності студентів ЗВО через динаміку її компонентів: прийняття професії та себе в ній, а також цінностей професійної спільноти. Результати роботи свідчать про зміну статусів професійної ідентичності під час навчання, а отже важливість дослідження цього поняття.

Виявлено, що студенти з сформованою професійною ідентичністю успішніше планують свій професійний шлях та чіткіше уявляють свої наміри та професійні цілі. Розглядаючи зв'язок професійного самовизначення та ідентичності, слід відмітити, що студенти з сформованою професійною ідентичністю більш успішні в професійному самовизначенні, задоволені своїм професійним життям, мають сформовані професійні плани та наміри, вміють приймати рішення, більш автономні та впевнені у правильності вибору професії. Професійна ідентичність надає активізують вплив на професійне самовизначення студентів ЗВО.

Тому в наступному розділі розглянемо формування професійної ідентичності на етапі студентства більш детально.

1.3. Професійна ідентичність здобувачів в період навчання у ЗВО

Дослідники професійної ідентичності зазначають, що вона може формуватися трьома основними способами. Перший з них полягає в тому, що професійна ідентичність може сформуватись в результаті процесу взаємодії, спілкування як у професійній спільності, так і під час навчання, коли надається інформація про різноманітні аспекти, пов'язані з професією. Як другий спосіб дослідники виділяють, що професійна ідентичність формується не лише під час роботи, але також у періоди кар'єрних переходів, коли людина змінює свою позицію та здобуває якісно нові знання. І третій спосіб полягає у тому, що загалом життя, досвід взаємодії на роботі та навчанні, труднощі та проблеми, з якими кожного дня стикається людина, також формують її професійну ідентичність, адже дозволяють чіткіше зрозуміти свої пріоритети та цінності.

Один з найбільш вагомих внесків у розвиток розуміння поняття «ідентичність» та «професійна ідентичність» зробив Ерік Еріксон. Він вважав, що життя людини – це шлях розвитку, поетапне вирішення задач, які з'являються у різні періоди. Дослідник вважав особливо важливим завдання пошуку власної ідентичності, відповіді на питання «Де моє місце?», «В чому моя роль?», «Який мій шлях?». Якщо людина не знаходить цих відповідей, то вона переживає «кризу ідентичності» – відчуття тривоги, невдоволення, нерозуміння куди рухатись, навіть і як [56].

Молоді люди у період студентства, особливо на початкових його етапах, зіштовхуються з такого роду кризою. Існує декілька факторів:

- повністю змінюється парадигма навчання: досить детермінований, контрольований шкільний спосіб подання матеріалу замінюється на університетський, де багато часу виділяється на самостійне навчання та опрацювання інформації. Це дає свободу та можливість досліджувати теми з різних сторін, проте в той самий час вимагає більше відповідальності, самоорганізації та розуміння мети і комплексності

навчання;

- значно динамічнішою стає навколишнє середовище та оточення. Якщо в школі учень зазвичай контактує з одними й тими самими вчителями та однокласниками, то в університеті з'являється можливість відвідувати курси з різними групами, знаходити факультативні заняття, тренінги, відкриті лекції з інших дисциплін. Це дає багато можливостей, проте в той самий час виступає стресовим фактором для студентів, які не розуміють на що варто спрямовувати увагу, як знаходити контакт з людьми, організувати свій час та розставляти пріоритети;

- трансформується уявлення про себе, відбувається переусвідомлення власної ідентичності. Ідентичність школяра поступово замінюється ідентичністю студента та майбутнього фахівця певної галузі.

Таким чином, професійна ідентичність здобувачів – це сприйняття себе, розуміння своїх переживань, ставлень та дій, пов'язаних з навчанням та здобуттям професії, на основі яких проявляється відчуття себе як майбутнього професіонала. Дане поняття також включає сформованість цілей, пов'язаних з майбутньою сферою зайнятості та процесом навчання, а також обізнаність про способи та можливості їх досягнення.

Якщо формування професійної ідентичності на етапі роботи широко досліджене, то особливості цього процесу під час навчання висвітлені достатньою обмеженою кількістю робіт.

Дослідження специфічних особливостей формування професійної ідентичності є важливим для повного розкриття поняття та процесу професійного самовизначення студентів у період навчання в університеті. Адже одним із основних завдань університетів є підготовка конкурентоспроможних, готових до роботи випускників, особистостей, здатних справлятися з труднощами. А процес формування професійної ідентичності впливає на професійне самовизначення та професійну готовність студентів, адже сприяє становленню позитивної професійної «Я-

концепції», розвитку необхідних навичок, усвідомленню сенсу процесу навчання і покращенню академічних результатів.

Також важливо зазначити, що поняття професійної ідентичності та самовизначення тісно пов'язані. Якщо під час навчання у школі професійне самовизначення часто ототожнюють з профорієнтацією, вибором професії, то під час навчання у ЗВО процес самовизначення пов'язують з формуванням професійної ідентичності.

Формування ідентичності – це неперервний та гнучкий процес, інтенсивність та успішність якого залежить від здатності індивіда адаптувати та застосовувати свої навички до потреб певної ролі як, наприклад, студента. Це відбувається не одноразово, а багато разів протягом життя. Незалежно від того, на якому етапі знаходиться особистість, гнучкість найкраще досягається завдяки досвіду, включаючи студентство в університеті. Студенти повинні дізнатися, як вони ставляться до себе, як до студентів та майбутніх професіоналів, а також до того, як вони взаємодіють, сприймають та сприймаються своїми одногрупниками, наставниками, викладачами. Це усвідомлення є одним із аспектів розуміння того, як формується ідентичність.

Навчання в університеті розуміється як час, протягом якого відбувається професійна розвідка та роздуми над собою, формується ідентичність, в тому числі професійна. Адже важливим аспектом є те, що під час навчання студенти можуть починати шукати роботу за спеціальністю, тому важливо аби університеттакож сприяв формуванню ідентичності.

Існує певний дисонанс між академічною підготовкою та запитами, які мають роботодавці. Дане положення відображає один з ключових викликів, з якими стикається система освіти. Адже майбутній випускник зіштовхується з труднощами під час пошуку першого місяця роботи. Тому перед сучасними університетами стоїть задача не лише давати знання, а також допомагати студентам будувати власне розуміння професії, бачення себе як професіонала

тобто формувати професійну ідентичність, тим самим здобувати навички «навігації у професійному житті» та ставати конкурентними випускниками. Тому для того, аби випускники або навіть студенти могли гармонійно розпочинати кар'єру у сфері, до якої в них є справжній інтерес, а також інвестувати час періоду навчання максимально ефективно, засвоюючи необхідні знання з розумінням для чого, а також розвиваючи важливі компетенції, слід приділяти увагу формуванню професійної ідентичності студентів на етапі навчання у ЗВО.

Процес становлення професійної ідентичності студентів у ЗВО включає формування розуміння професійних стандартів, цінностей, культури та етичних аспектів поведінки, притаманних майбутній професії, а також можливості керування власною кар'єрою.

Інші аспекти професійної ідентичності, які мають закладатись під час навчання: усвідомлення себе як майбутнього професіонала; здатність узгоджувати особисті цінності з тими, які має запланована професія; вміння критично мислити, розуміти та аналізувати обов'язки, переконання та стандарти, пов'язаних з певною професією; впевненість, вміння ставити цілі та початок формування професійної самооцінки; особистісний розвиток та розуміння важливості навчання протягом усього життя; здатність передавати навички в різних контекстах; позитивне ставлення, включаючи готовність брати участь у нових заходах і вмінні розмірковувати над власним досвідом, рефлексувати.

Процес формування ідентичності триває протягом усього навчання, тому під час навчання у ЗВО студенти мають активно формувати свою професійну ідентичність шляхом взаємодії з викладачами, одногрупниками, професійною спільнотою, через членство в професійно спрямованих організаціях, залученням до практики. Під час цього процесу вони набувають дисциплінарних знань, розвивають комунікативні навички, починають практикувати застосування набутих знань в різних умовах, а також

розмірковуюють та уявляють себе як випускника та новачка-професіонала.

Важливо розглянути яким чином університети можуть сприяти на ефективність формування професійної ідентичності здобувачів.

Одним з основних напрямків розвитку ЗВО має стати забезпечення практичного досвіду студентів. Адже у стрімко змінних зовнішніх умовах певні знання можуть швидко застарівати, на відміну від практичного досвіду роботи в рамках навчальної програми, що є одним з основних чинників майбутнього успішного працевлаштування, зайнятості випускників та формування професійної ідентичності. Автори стверджували, що робоче місце є більш ефективним у формуванні ідентичності, ніж аудиторія в університеті. Отже, діалог студентів та взаємодія з роботодавцями є необхідними.

Одним зі способів втілення ідеї надання студентам більше можливостей отримувати практичний досвід є використання концепції роботи, інтегрованої у навчальний процес (РНП) (work-integrated learning), що включає професійні стажування, участь студентів у кейсах (клієнто-центрованих проектах), певні робочі «симуляції» та менторські програми. Такий підхід стимулює формування професійної ідентичності, надаючи студентам чітке розуміння обов'язків, стандартів та очікувань від обраної професії. РНП також дозволяє узгоджувати особисті та професійні цінності та розуміти важливість відкритої рефлексії під час цього процесу. Це нелегко для студентів, які стикаються з напругою та труднощами, контактуючи з іншими, але є життєво важливим для їх навчання як критично мислячих та рефлексуючих практикуючих молодих спеціалістів. РНП також дає можливість студентам аналізувати своє поточне становище та розробляти стратегії досягнення професійних цілей. Також даний підхід дозволить зменшити розрив між теоретичним сприйняттям професії та реальними умовами, в яких буде розвиватись фахівець.

Також важливим напрямком має стати розвиток так званих «м'які

навички» (soft skills) у студентів. Це комплекс неспеціалізованих важливих для кар'єри непрофесійних навичок, які відповідають за успішну комунікацію, здатність налагоджувати зв'язки з іншими людьми, взаємодіяти на робочому місці, а також продуктивно керувати собою та бути лідером. Вони є наскрізними вміннями (transferable skills), тобто не зв'язаними з якоюсь конкретною областю, а можуть бути використані у будь-якій сфері. Серед них вміння діяти у нестандартних ситуаціях, приймати рішення за відсутності повної інформації, критично мислити, чітко та зрозуміло виражати свої думки, публічно виступати та інші. ЮНЕСКО навіть визначили необхідний рівень володіння ними для успішної професійної реалізації. Не менш важливим є соціальний інтелект. Як когнітивний компонент міжособистісних відносин, соціальний інтелект забезпечує самовизначення, саморозвиток, соціальне навчання, здатність прогнозувати і планувати розвиток відносин.

Зараз студенти можуть розвивати «м'які навички» шляхом участі у самоврядуванні, виступаючи на парах, беручи участь в організації студентських проектів та просто взаємодіяти з одногрупниками, викладачами та адміністрацією. Проте більших успіхів можна досягти організовуючи спеціалізовані тренінги по групам навичок або розробивши окрему дисципліну, яка б повноцінно розкривала кожен навичку і давала б змогу студентам відпрацювати її.

Важливим аспектом для становлення професійної ідентичності студентів під час навчання є взаємодія з стейкхолдерами ЗВО. Стейкхолдери – це зацікавлені сторони, особи, які мають інтерес у розвитку певної сфери. У випадку університетів – це викладачі та адміністрація.

Викладачі університету є не лише джерелом знань та провідниками у теоретичний світ майбутньої професії, вони також виступають певним взірцем, прикладом, адже мають досвід у сфері, яка цікава студентам, та свою неповторну професійну історію. Кожен з викладачів – це унікальний набір

досвіду, знань, переконань та сенсів, які можуть надихнути студентів та дати їм змогу краще зрозуміти себе. Келехорм та Хатчинсон стверджували, що «навчання студентів – це не просто передача учбового матеріалу, це скоріше запрошення до подорожі самим собою». Тому варто створити умови, за яких студенти та викладачі зустрічалися б не лише на парах, а також у неформальних обставинах. В Німеччині, наприклад, існує традиція різдвяних глінтвейн-вечірок з викладачами. Перед канікулами організовується захід, під час якого студенти та викладачі разом готують глінтвейн, а потім спілкуються.

У свою чергу адміністрація університету визначає усю навчальну парадигму ЗВО, вона приймає ключові рішення, які впливають на кожного учасника навчального процесу. Тому необхідно аби підтримувався прямий контакт зі студентами. Цього можна досягти шляхом проведення спільних круглих столів, конференцій, на яких спочатку студенти могли б робити невеликі доповіді на теми проблем, з якими вони стикаються, пропонувати шляхи їх вирішення або просто ділитися ідеями щодо покращення навчального процесу. А після на спільному засіданні з представниками адміністрації університету вже більш предметно обговорювати способи їх подолання. Цей формат міг би стати гарним доповненням до можливості анонімно описувати проблеми, адже пряма комунікація значно ефективніша та дає більше можливостей почути один одного.

Також формуванню професійної ідентичності та самовизначенню студентів сприяють кар'єрні центри університетів. Спектр заходів, які вони можуть проводити, досить широкий:

- індивідуальні консультації зі студентами з метою виявлення особливостей мотиваційної сфери та спрямованості особистості, допомога у систематизації знань про себе, свої інтереси, здібності та цілі, пошук індивідуальної навчальної та кар'єрної траєкторії;
- лекції, воркшопи, майстер-класи, спрямовані на розвиток навичок

стратегічного планування кар'єри, визначення можливостей розвитку в обраному напрямку вже у період навчання, а також написання резюме та проходження співбесід;

- налагодження контакту з випускниками ЗВО. Організація заходів, які б сприяли комунікації студентів з випускниками, обміну досвідом, ідеями, а також організації сумісних проектів.

Можливість отримати міжнародний досвід навчання в університеті також є важливим фактором професійного самовизначення та формування професійної ідентичності. Адже глобалізація – одна з основних тенденцій у сучасному світі, яка впливає на увесь професійний ландшафт: вимоги роботодавців, умови праці та професійні завдання, які стають перед випускниками. А міжнародна мобільність сприяє підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці та розширенню сприйняття професії та себе в ній, так як дає можливість:

- покращити навички володіння однією або декількома іноземними мовами та навчитись користуватись іноземними джерелами інформації, що відкриває доступ до значно ширших та актуальніших джерел знань;

- познайомитись зі студентами з усього світу, сформувати мережу професійних та дружніх контактів, яка зможе стати гарною основою для майбутніх проектів та професійних колаборацій;

- отримати досвід навчання своїй спеціальності в іншій країні у відмінній системі освіти та побачити професію та шляхи розвитку в ній під іншим кутом;

- розвинути такі навички як самостійність, вміння приймати рішення та ефективно організовувати свій час, які необхідні кожній людині для гармонійної побудови не лише кар'єри, але й загалом життя.

Також корисним є інформування щодо заходів, які проходять поза університетом, але можуть допомогти студентам більше дізнатись про конкретну професію або універсальні навички, здобути практичний досвід

роботи в команді, створення власних проєктів. Серед таких заходів:

- стажування від компаній;
- заходи від студентських громадських організацій та можливість долучитись до них в якості організаторів;
- можливості волонтерства як локальні, так і міжнародні.

Стажування від компаній. Великі міжнародні компанії, такі як «Ernst&Young», «Procter&Gamble» та інші, часто проводять конкурси на позиції стажерів у різних напрямках: економічному, технічному, психологічному (наприклад, HR). Це дає студентам можливість спробувати себе на конкретних позиціях, зрозуміти особливості роботи в компанії, наскільки їм імпонує офісна робота та корпоративна культура, зробити висновки щодо своєї готовності працювати по обраній спеціальності та розробити план розвитку.

Заходи від студентських громадських організацій. Такі молодіжні організації, як «ФРІ», «Aisec», проводять різноманітні лекції, майстер-класи, воркшопи, пов'язані як з прикладними навичками (написання резюме, сторітелінг, проходження співбесід, написання текстів), так і на більш загальну тематику. Також важливою особливістю таких організацій є те, що майже усі її члени – це студенти. Тобто в студентів є можливість не лише відвідувати заходи, а, якщо є бажання, ставати організаторами власних проєктів. Тематику можна обирати майже будь-яку. Наприклад, студенти – юристи проводили лекцію «Що має знати кожен українець про свої права». Підготовка до заходу поліпшує професійні знання, розвиває навички роботи в команді та дає можливість знайти однодумців, завести професійно корисні контакти.

Можливості волонтерства. До них входить великий спектр занять: допомога на спортивних, музичних, освітніх та інших фестивалях, заходах, лекціях.

Канали комунікації університетів, через які можна транслювати дані

можливості: групи у соціальних мережах (Telegram, Instagram, Facebook), email-розсилка, друкована реклама, розміщена у спеціально відведених місцях на території університету. Можна також обирати корисні можливості для кожного факультету, робити корпоративні розсилки аби викладачі також мали змогу доносити студентам актуальні події, а також інтегрувати їх у навчальний процес. Таким чином, розвиток професійної ідентичності та професійного самовизначення цілком можливий і необхідний під час навчання у ЗВО. Тому важливо емпірично дослідити особливості зв'язку цих двох понять.

Таким чином, аналіз досліджень професійного самовизначення дозволив нам виділити основні підходи до вивчення даного процесу. Перший підхід зводить професійне самовизначення до вибору професії і підготовки до цього вибору (профорієнтаційний підхід). Другий підхід розглядає професійне самовизначення як невід'ємний компонент професійного становлення особистості. Він об'єднує теорію компромісу з реальністю, концепцію «професійної зрілості», «глибинну» теорію, особистісно-діяльнісний підхід та інші теорії. Також окремо було виділено та проаналізовано концепції, які звертають увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри та самовизначення різних груп осіб, залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів.

Професійне самовизначення не обмежується вибором професії, а відбувається на усіх етапах професіоналізації. Таким чином, під час навчання у ЗВО здобувачі також включені у процес професійного самовизначення. Також було проаналізовано особливості професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО. Для цього спочатку була надана комплексна характеристика студентського періоду життя як віку, якому властиві високий рівень активності, здатність легко переключати увагу, гарна пам'ять, пластичне мислення, здатне до глибокого аналізу, синтезу, абстракції і

узагальнення, прагнення зрозуміти сенс діяльності та реалізувати себе. На основі цього було зроблено висновок, що даний період життя є надзвичайно сприятливим для навчання, професійної підготовки та самовизначення.

Для розуміння суті професійного самовизначення студентів було проаналізовано його етапи та компоненти, виокремлено ключові фактори, що на нього впливають, а також виділено труднощі, з якими стикаються молоді люди під час даного процесу.

Також в процесі дослідження професійного самовизначення студентів було виявлено його сильний зв'язок з поняттям професійної ідентичності. Для розуміння характеру взаємозв'язку цих понять було виділено декілька основних підходів. Багато дослідників розглядають професійну ідентичність як результат процесу професійного самовизначення, інші у своїх роботах доводять, що професійна ідентичність може виступати в якості детермінанти професійного самовизначення. Також, розглядаючи зв'язок професійного самовизначення та ідентичності, автори часто відмічають, що студенти з сформованою професійною ідентичністю більш успішні в професійному самовизначенні, задоволені своїм професійним життям, мають сформовані професійні плани та наміри. Професійна ідентичність надає активізують вплив на професійне самовизначення студентів ЗВО. Зважаючи на значущість розгляду поняття професійної ідентичності в контексті дослідження професійного самовизначення було вирішено емпірично дослідити їх взаємозв'язок.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ У ЗВО

2.1. Опис вибірки та процедури дослідження

До дослідження особливостей професійного самовизначення здобувачів вищої освіти було залучено 54 здобувача факультету соціальної та психологічної освіти УДПУ імені Павла Тичини першого року навчання, з них 35 навчаються на спеціальності «Психологія» та 19 – на спеціальностях «Соціальна робота», «Соціальне забезпечення». Віковий діапазон респондентів складає 16-18 років.

Після аналізу літератури та визначення практичної мети магістерської роботи було вирішено сконцентрувати увагу на здобувачах саме першого курсу, адже аналіз показав, що перший рік в університеті досить критичний, несе багато викликів та труднощів, пов'язаних з новими умовами навчання, їх відмінністю від тих, що були у школі. Практичною метою роботи стала розробка програми, яка б сприяла налагодженню процесу професійного самовизначення студентів через сприяння формуванню їх професійної ідентичності та становленню професійної «Я-концепції», а також навичок адаптуватись до змінних зовнішніх умов, що актуально на будь-якому курсі університету, проте для першокурсників може мати особливу цінність через необхідність адаптуватись та розпочинати професійне навчання.

Під час формування вибірки та проведення дослідження ми зіштовхнулись з ускладнюючим фактором – переходом навчання в онлайн-режим. Завдяки налагодженій взаємодії з викладацьким складом було вирішено провести дослідження дистанційно, надіславши необхідні методики студентам електронною поштою.

Далі наводимо опис процедури організації та основних етапів проведення дослідження.

Для проведення емпіричного дослідження було використано п'ять

методик: діагностична методика «Професійна готовність», тест-опитувальник «Оцінка самоактуалізації особистості», опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК), методика «Мотивація навчання у ЗВО», методика дослідження статусів професійної ідентичності (А.А. Азбель).

Усі етапи роботи були присвячені розробці, організації та проведенню емпіричного дослідження з метою перевірки наукового припущення. Було отримано достатню кількість якісної інформації для розуміння комплексної характеристики професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО.

Емпірична мета – дослідити особливості професійного самовизначення здобувачів на основі аналізу вираженості показників його компонентів, а також їх зв'язок з сформованістю професійної ідентичності.

Професійне самовизначення майбутнього спеціаліста складає цілісну систему взаємопов'язаних компонентів, серед яких мотиваційний, операційно-діяльнісний, когнітивний та оціночно-рефлексивний.

Дослідження операційно-діялісного компоненту дозволяє розглянути професійне самовизначення з точки зору діяльності і сформованості окремих операцій професійного самовизначення: планування свого професійного життя; прийняття рішень, пов'язаних зі змінами в професійній сфері та навчанні; ступінь самостійності і емоційна виключність в процес професійного самовизначення.

Когнітивний компонент (інформованість) включає знання про свої індивідуальні особливості, наявність розуміння світу професії та уявлень про потреби ринку праці, а отже високий рівень інформованості про обрану професійну сферу діяльності.

Мотиваційний компонент виступає як активізуючий фактор професійного самовизначення, адже визначає особливості ставлення студента до процесу навчання та професійного самовизначення в цілому.

Оціночно-рефлексивний компонент відображає схильність людини приписувати відповідальність за результат роботи зовнішнім або внутрішнім

чинникам.

Далі детально опишемо обрані методики для комплексного розуміння специфіки кожного інструменту.

Опитувальник «Професійна готовність» складається з 99 тверджень, кожне з яких потрібно оцінити знаком «+», якщо погоджуєшся з ним і знаком «-», якщо ні. Отримані результати розподіляються згідно з п'ятьма шкалами, які відображають 5 основних компонентів професійної готовності особистості: автономність (А), інформованість (І), прийняття рішень (Р), планування (П), емоційне ставлення (Е).

Автономність – це характеристика особистості, яка прагне приймати самостійні рішення, не боїться відповідальності за наслідки та вміє свідомо оцінювати свої можливості. Високі показники вказують на те, що людина спроможна вибудувувати свою кар'єрну траєкторію свідомо та не спирається на думку оточуючих. Вона доводить справу до кінці та відповідально ставиться до процесу роботи, а тому не боїться обирати посаду, яка потребує великої віддачі. Низькі показники вказують на певну професійну інертність та не готовність до професійного становлення.

Шкала інформованості показує наскільки людина обізнана про особливості своєї майбутньої професії, обов'язки та умови роботи, які на неї чекають. Особистість з високими показниками зазвичай багато читає та аналізує різні джерела: довідники з професій, матеріали з інтернету, спілкується з людьми, які вже працюють у галузі, що є для неї цікавою. Вона вважає, що важливо дізнатись якомога більше інформації аби краще орієнтуватись у професійному світі обраної спеціальності.

Прийняття рішень. Людина з високим показником по шкалі зазвичай зважено приймає рішення, оцінюючи можливі варіанти та наслідки. Вона розуміє важливість обдумування різних альтернатив та не поспішає, не схильна піддаватись миттєвим імпульсам. Спроможна йти на компроміси та знаходити взаємовигідні умови, адже чітко розуміє свої цілі та цінності.

Людина з низькими показниками по шкалі часто обираючи між двома можливостями, покладається на ту, що приваблива ззовні.

Планування. Дана шкала відображає наскільки людина вміє та прагне планувати своє повсякденне життя та кар'єрне майбутнє. Високі бали по шкалі вказують, що людина розуміє, що своєю поведінкою в теперішньому вона будує фундамент свого майбутнього. Також вона може будувати реалістичні плани щодо свого кар'єрного розвитку та притримуватись їх.

Емоційне ставлення. Дана шкала характеризує рівень емоційної залученості до подій, пов'язаних з професійним становленням особистості, а також загальний рівень переживань людини щодо свого професійного розвитку.

Наступною методикою було обрано опитувальник «Самоактуалізація особистості». Відповідно до досліджень А. Маслоу, самоактуалізація – це прагнення людини стати такою, якою вона спроможна стати, потреба у самовдосконаленні, у реалізації свого потенціалу. Процес самоактуалізації важкий та пов'язаний з переживанням страху невідомості, потребує великої відповідальності, але це шлях до повноцінного, гармонійного та наповненого життя.

Самоактуалізація включає всю систему життєдіяльності людини, в тому числі професійну діяльність, котрій людина як правило присвячує більшу частину життя. В узагальненому вигляді самоактуалізація – це безперервний рух у напрямку особистісного зростання. Під особистісним зростанням ми розуміємо наближення до розуміння і здійснення сенсу власного життя через набуття особистісного досвіду, що включає у себе самопізнання і засвоєння загальнолюдських цінностей.

Процес самоактуалізації як єдність професійного (соціального) та особистісного зростання зачіпає різні сторони системи ставлень людини до себе, до соціального оточення, до професії, до світу загалом.

Тест включає 126 питань, кожне з яких має 2 варіанти відповідей.

Необхідно обрати один з варіантів. Далі відбувається розшифрування результатів згідно з ключем. В результаті отримуємо показники 11 шкал, які характеризують різні аспекти самоактуалізованої особистості. Чим вищий показник, тим краще проявлена дана характеристика в людини. Методика дозволяє охарактеризувати рівень самоактуалізації людини відповідно до наступних шкал.

Шкала орієнтації у часі. Дана шкала відображає наскільки людини живе теперішнім моментом, не відкладає життя на «потім» і не намагається втекти у минуле. Людина, у якої низький бал за шкалою, має проблеми з орієнтацією в часі. Вона або живе минулим (відчуває сором за вчинки, зроблені в минулому, докори сумління) або живе майбутнім (ставить перед собою нереалістичні цілі, турбується про можливі поразки та розчарування). Зазвичай люди з низькими показниками невротично занурені в минулі переживання, мають завищене прагнення до досягнень, часто сумніваються та невпевнені у собі. Високий бал за шкалою характеризує людину правильно орієнтовану в часі. Для такої особи час полягає в єдності минулого, сьогодення і майбутнього. Вона не відкладає життя на завтра, не застрягає в минулому, а живе сьогодні, «тут і зараз». Відповідно її менше турбує почуття провини, жалю, образи. Віра в майбутнє такої людини спирається на реалістичні плани та адекватну оцінку себе, своїх можливостей.

Наступною є шкала цінностей. Вона вимірює ступінь того, як сильно людина керується цінностями, які притаманні особистості, яка самоактуалізується. До таких цінностей можна віднести істину, красу, унікальність, цілісність. Високий бал за шкалою означає, що людина поділяє дані цінності та керується ними у повсякденному житті. Низький бал означає, що людина відкидає ці принципи.

Погляд на природу людини. Ця шкала характеризує наскільки особа вірить в людей, в потенціал людських можливостей. Якщо бали високі, то це

вказує на відкритість до спілкування, переконання у гармонійній природі людей і є гарним базисом для побудови щирих та глибоких стосунків з іншими.

Висока потреба у пізнанні. Дана шкала відображає наскільки людина відкрита до нового досвіду, нових вражень та переживань. Вона встановлює ступінь вираженості прагнення до набуття знань про навколишній світ. Також шкала показує наскільки людина на даному етапі життя здатна до буттєвого пізнання – щирого прагнення нового, непідробного інтересу до об'єктів навколо, які не пов'язані із задоволенням конкретних потреб. Таке пізнання відбувається без оцінювання, порівняння, воно спрямовує людину на глибинний пошук та подорож світом ідей та людей.

Прагнення до творчості або креативність. Ця шкала показує наскільки людина здатна творчо відноситись до життя, вміє знаходити нестандартні рішення проблем та проявляє креативність під час роботи/навчання.

Автономність є одним з найважливіших критеріїв психічного здоров'я людини, її цілісності та гармонійності. Це поняття має досить багато спільного з самопідтримкою, направленістю зсередини, життєстійкістю, зрілістю. За Е. Фромом, автономність – це «свобода для», а не «свобода від».

Спонтанність є наслідком впевненості у собі та довіри світу навколо. Високі показники по даній шкалі відображають стан людини, яка вже самоактуалізовується. Тобто це людина, яка не просто мріє та прагне, а вже стала на шлях самоактуалізації. Спонтанність – це природня якість людини. В дитинстві майже всі дуже безпосередні та невимушені. Проте поступово суспільні норми накладають відбиток на особистість і людина стає більш жатою. Але людина, яка самоактуалізується, вміє пробудити в собі цю якість та культивує її розвиток.

Саморозуміння. Якщо показники по даній шкалі високі, то це свідчить, що людина дуже тонко відчуває свої потреби та бажання. Вона розрізняє, де зовнішні нав'язані фактори, а де її особисті цінності та прагнення.

Саморозуміння допомагає будувати життя, яке цікаве та подобається, а не гнатись за нав'язаними цілями. Низький бал по шкалі вказує на невпевненість людини, що вона орієнтується на думку оточуючих та часто не звертає уваги на внутрішні стимули. Такий підхід досить деструктивний, адже вірогідно, що людина буде відчувати незадоволеність від життя.

Аутосимпатія – це основа міцного психічного здоров'я та гарної самооцінки. Низькі показники характерні для невротичних людей, невпевнених у собі. Аутосимпатія не є тотожною некритичному ставленню до себе, вона скоріше показує, що в людини позитивна «Я-концепція», яка дозволяє реально оцінювати себе та бути стійкою до труднощів та невдач.

Шкала контактності відображає готовність людини до спілкування, її відкритість новим знайомствам та взаємодії з іншими людьми. Контактність в даному опитувальнику не виступає характеристикою комунікативних здібностей особистості або навичок спілкування, а є відображенням того, наскільки людина схильна до взаємовигідних та приємних контактів з іншими людьми.

Гнучкість у спілкуванні. Дана шкала відображає наявність чи відсутність стереотипних моделей спілкування і взагалі здатність людини до гармонійного самовираження під час комунікації з іншими. Якщо показники високі, то це свідчить про спроможність людини розкриватись перед іншими, бути самою собою, а не використовувати маніпуляції та фальш з метою сподобатись. Невисокі показники свідчать, що людина невпевнена у собі в тому, що спілкування з нею може бути приємним.

Методика «Мотивація навчання у ЗВО» складається з 50 питань, кожне з яких треба помітити знаком «+», якщо згодні, або знаком «-», якщо ні. Після підраховуються бали згідно з ключем та отримуються результати за трьома шкалами: здобуття знань, оволодіння професією та отримання диплому.

Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК). Мета даної

методики полягала у визначенні локусу суб'єктивного контролю людини.

Локус контролю («локус» з латинського перекладається як «місце») – психологічний фактор, що характеризує той чи інший тип особистості. Особистість, яка схильна перекладати відповідальність за події у своєму житті на зовнішні обставини, має екстернальний локус. А людина, яка приписує їх власним здібностям та зусиллям – інтернальний.

Структура методики складається з 44 тверджень, кожному з яких необхідно було присвоїти знак «+» або «-» в залежності від того згоден досліджуваний з ним чи ні. Після відбувався підрахунок балів за допомогою ключа. Отриманий бал дозволяє знайти місце респондента на шкалі від 0 до 44. Крайні полюси шкали відповідають за яскраво виражений інтернальний або екстернальний локус контролю. Чим менший бал, тим вищий рівень інтернальності та нижчий рівень екстернальності, а чим вищий бал, тим вищий рівень екстернальності і нижчий рівень інтернальності респондента. Порезультатам методикою виділяється 3 ступеня локусу контролю: низький, середній та високий.

Високі бали (33-44) відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка має такий рівень свободи вибору, що дозволяє їй діяти та будувати життя залежно від того, які цілі та сенси є для людини важливими. Такі люди вважають, що успіх – це результат зусиль. Невдача – це не негативна характеристика особистості, а стимул краще працювати, знайти інший напрямок. Кожна поразка – це можливість навчитись чомусь новому.

Середні показники (12-32) має більшість людей. Вони свідчать про те, що відчуття суб'єктивного контролю особи може змінюватись залежно від ситуації та як їх сприймає людина.

Низькі бали (0-11) відображають невіру в свої сили контролювати події власного життя, а також невисокі показники соціальної зрілості, самоповаги та самостійності. Люди з низькими балами схильні вважати, що їх успіхи залежить від зовнішніх обставин або від вроджених задатків, талантів,

на які неможливо вплинути. І тому невдачі сприймаються як поразка, провал талантів. Такі люди потребують стимулу ззовні, а тому можуть часто ставати об'єктами маніпуляцій.

Дану методику було обрано з метою визначення особливостей відчуття суб'єктивного контролю студентів першого курсу. Адже для успішного професійного самовизначення важливо, щоб студент не перекладав відповідальність на зовнішні фактори, а усвідомлював власну відповідальність за свої вчинки, розумів, що успіхи в кар'єрі та навчанні є результатом виборів, які робить людина. А також, що здібності та таланти – це лише початкова точка відліку. Їх можливо і необхідно розвивати. Це є фундаментом вдалого професійного пошуку та реалізації.

Наступною методикою було обрано тест-опитувальник дослідження статусів професійної ідентичності. Мета даного діагностичного інструменту полягає у виявленні кількісного рівня вираженості кожного з чотирьох статусів професійної ідентичності. Методична оцінка показала валідність та надійність методики.

Опитувальник складається з 20 питань, до кожного з яких є 4 варіанти відповідей a, b, c, d. Підрахунок результатів відбувається згідно з ключем, відповідно до якого отримуємо показники по чотирьом статусам професійної ідентичності: невизначена, сформована, мораторій (криза вибору) та нав'язана. Кожен статус досліджуваного в результаті підрахунків вражається одним з п'ятиступенів: слабо виражений, виражений нижче середнього рівня, середній рівень вираженості, вираженість вище середнього та сильно виражений статус.

Невизначений статус професійної ідентичності характеризує людину, яка на даному етапі не має сформованих професійних планів та цілей, а також не намагається їх побудувати та не прагне зрозуміти варіанти свого професійного розвитку. Це відображає недостатньо сформовану професійну самосвідомість та відсутність внутрішньої мотивації до змін в цьому

напрямку.

Професійна ідентичність зі сформованим статусом характерна для осіб, які вже готові зробити вибір щодо свого майбутнього професійного розвитку або вже його зробили. Зазвичай вони впевнені вони вже пройшли через «кризу вибору» та самостійно сформували систему знань про себе, про свої професійні цінності, цілі та життєві переконання. Такі люди можуть усвідомлено будувати своє життя, бо вже зрозуміли чого хочуть і як шукати шляхи досягнення своїх цілей.

Мораторії (криза вибору). Такий стан характерний для людей, які зараз знаходяться в пошуку професійних альтернатив, варіантів професійного становлення і активно намагаються вийти зі стану «параліч вибору», прийнявши свідоме рішення щодо свого майбутнього. Вони роздумують щодо можливих варіантів професійного розвитку, кар'єрних альтернативах, приміряють на себе різноманітні професійні ролі, намагаються якнайбільше дізнатись про різні можливі напрямки професійного становлення. На цьому етапі в людей часто складаються досить нестабільні відносини з рідними та друзями: повне взаєморозуміння може змінюватись на нерозуміння та навпаки. Більша частина людей після кризи вибору переходять у стан сформованої ідентичності.

Нав'язана ідентичність проявляється в людей, які вже зробили професійний вибір, але не шляхом самостійного аналізу та роздумів, а під впливом авторитетних осіб: родичів, друзів. На певний проміжок часу це дозволяє людині розслабитись, почувати себе комфортно та не хвилюватись про своє майбутнє. Проте існує великий ризик, що обрана професія не буде відповідати справжнім інтересам та здібностям людини, а тому настане криза та необхідність повністю змінювати вектор розвитку.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних

Переїдемо до аналізу та інтерпретації результатів показників кожного діагностичного інструменту.

Результати методики «Професійна готовність» розподіляються по шкалах наступним чином. Шкала «Автономність» має такі показники:

- високий – 22 особи (41%);
- середній – 32 особи (59%);
- низький – 0 осіб.

Переважає середній показник автономності. Це свідчить про те, що більшість респондентів прагнуть бути самостійними, реалізовувати свої можливості та здібності, достатньо ініціативні, проте інколи можуть стикатись з труднощами, що пов'язані з недостатнім рівнем досвіду та вмінням виокремлювати свої цілі та зовнішні впливи.

Шкала «Інформованість»:

- високий – 8 осіб (15%);
- середній – 43 особи (80%);
- низький – 3 особи (5%).

80% учасників дослідження мають середній показник за даною шкалою, що вказує на недостатню інформованість студентів про особливості майбутньої професії. Вони знають певні основи, проте для якісного процесу професійного самовизначення респондентам не вистачає більш предметного знання про особливості свого фаху, варіанти кар'єрних шляхів та навчальних можливостей.

Шкала «Прийняття рішень»:

- високий – 21 осіб (39%);
- середній – 32 особи (59%);
- низький – 1 особи (2%).

Більшість студентів у вибірці мають середні показники за шкалою. Це свідчить про те, що наявна недостатня сформованість навички обирати з

декількох варіантів, приймати рішення в умовах невизначеності. У сучасному світі існує багато кар'єрних альтернатив навіть в межах однієї спеціальності.

Здобувачі стикаються з професійними виборами навіть під час навчання, обираючи в які теми заглиблюватись, де проходити практику та інше, тому важливо стимулювати розвиток даної навички.

Шкала «Планування»:

- високий – 21 особа (39%);
- середній – 32 особи (59%);
- низький – 1 особа (2%).

У даній вибірці середній показник є домінуючим. Під час навчання, формування кар'єрних цілей, початку професійного шляху необхідно вміти планувати свою діяльність. Респонденти мають певні навички для цього, проте недостатньо розвинуті, що може ускладнити процес самовизначення.

Шкала «Емоційне ставлення»:

- високий – 24 осіб (44%);
- середній – 28 особи (52%);
- низький – 2 особи (4%).

Професійне самовизначення – це тривалий процес, пов'язаний з великою кількістю задач, сумнівів, ризиків та труднощів. Тому є важливим емоційне ставлення людини до всього процесу, залученість та зацікавленість в результаті. У даній вибірці спостерігаємо майже однакову вираженість середнього та високого показників по шкалі «Емоційне ставлення», що свідчить про наявність певних переживань щодо професійного становлення у частини вибірки і велике зацікавлення та сподівання щодо процесу у іншій.

Задля комплексного розуміння результатів методики «Професійна готовність» наводимо порівняльний графік вираженості кожного з показників (рис. 2.1).

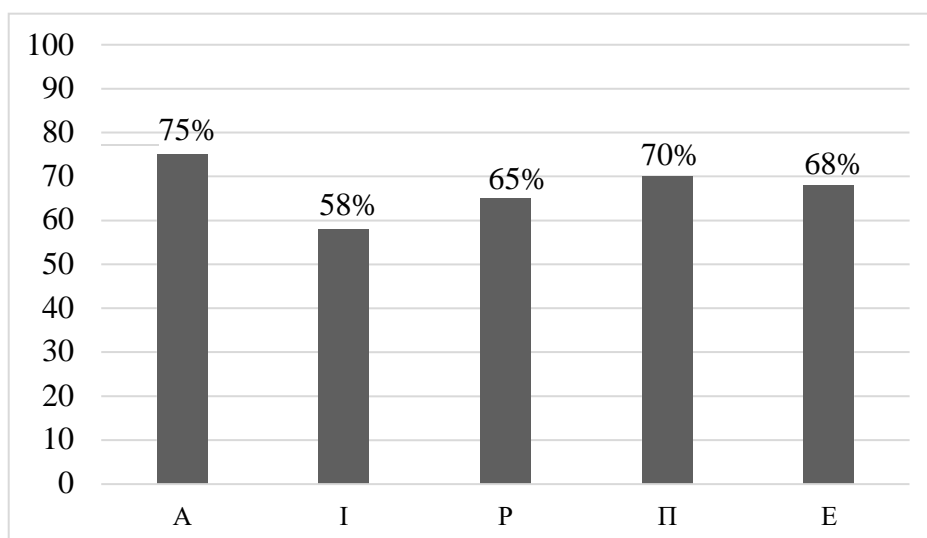


Рисунок 2.1. Показники методики «Професійна готовність»

Найбільш вираженим є показник «Автономність (А)» – 75%, що свідчить про прагнення здобувачів першого курсу брати відповідальність на себе та здійснювати незалежний вибір. Найнижчий показник має шкала «Інформованість (І)» – 58%, що вказує на недостатню обізнаність респондентами щодо особливостей обраної спеціальності, можливих кар'єрних перспектив, тому задля ефективного процесу самовизначення варто сприяти поглибленню знань студентів в даному напрямку.

Результати тест-опитувальника «Оцінка самоактуалізації особистості» наведено нижче.

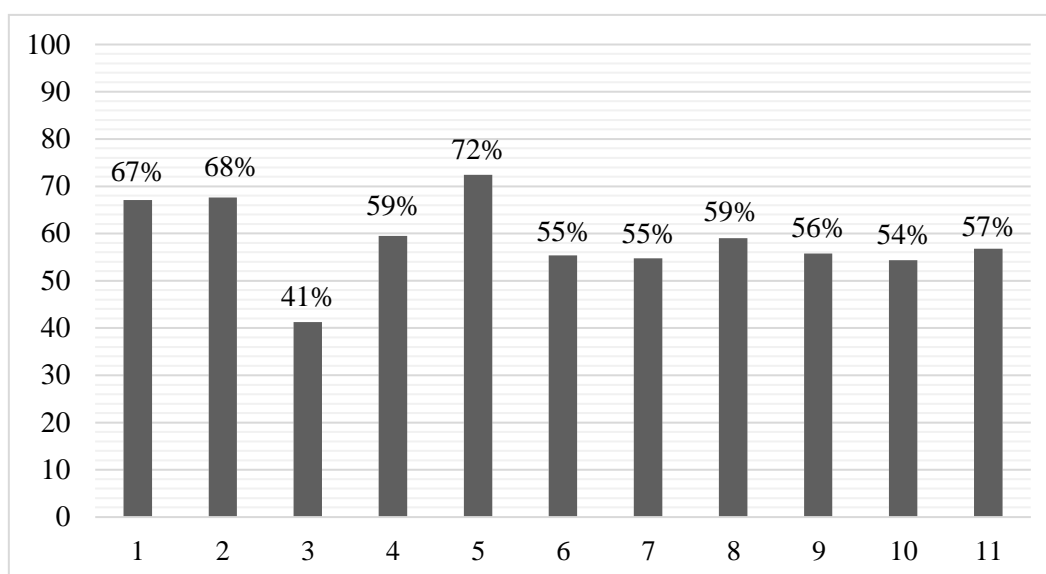


Рисунок 2.2. Показники методики «Самоактуалізація»

Аналіз сфери самоактуалізації респондентів показав (рис. 2.2), що найбільш вираженим є показник шкали «Креативність» (5), що становить 72%. Це свідчить про те, що більшість студентів творчо ставляться до життя, вміють нестандартно підходити до вирішення завдань. Під час пошуку професійних альтернатив та дослідження себе це може стати гарним активізуючим чинником. Також на досить високому рівні – 67% і 68% шкали «Орієнтація в часі» (1) та «Цінності» (2). Це вказує, що студенти не відкладають життя на завтра, не застрягають в минулому, живуть сьогодні, «тут і зараз», а також надають перевагу цінностям особистості, котра самоактуалізується, що вказує на прагнення до гармонійного буття. Найнижчий показник – 41% отримала шкала «Погляд на природу людини» (3), що вказує на недостатньо довірливе ставлення до людей. Інші шкали «Потреба у пізнанні» (4), «Автономність» (6), «Спонтанність» (7), «Саморозуміння» (8), «Аутосимпатія» (9), «Контактність» (10) та «Гнучкість» (11) знаходяться на середньому рівні (рис.2.2). Загальний показник самоактуалізації в середньому становить 58%.

Далі наводимо аналіз даних методики «Мотивація навчання у ЗВО». Середні показники прояву мотивів у вибірці виражені наступним чином: мотив набуття знань – на 64%, опанування професією – на 50%, отримання диплому – також на 50% (рис. 2.3).

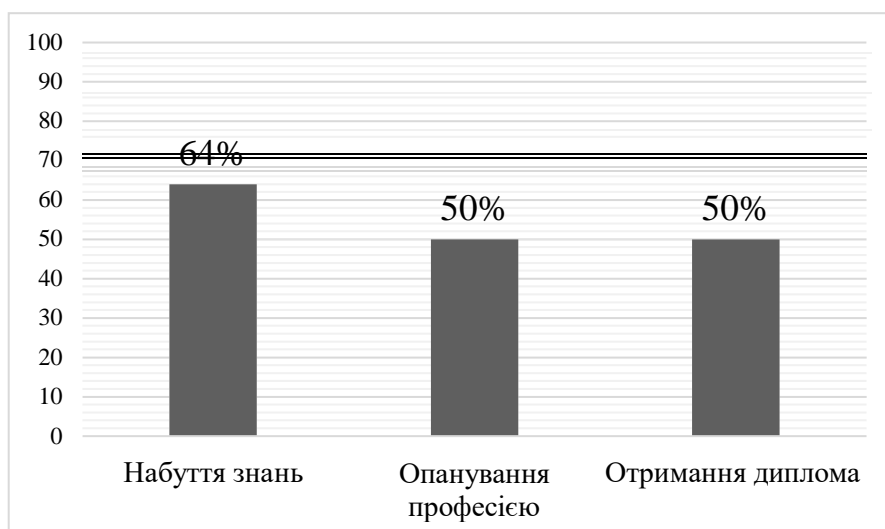


Рисунок 2.3. Співвідношення показників мотивації навчання у ЗВО

Відповідно до домінуючого мотиву дані нашого аналізу розподілились наступним чином (рис. 2.4):

- мотив «Набуття знань» - 32 особи (61%);
- мотив «Отримання диплому» - 15 осіб (28%);
- мотив «Опанування професією» - 6 осіб (11%).

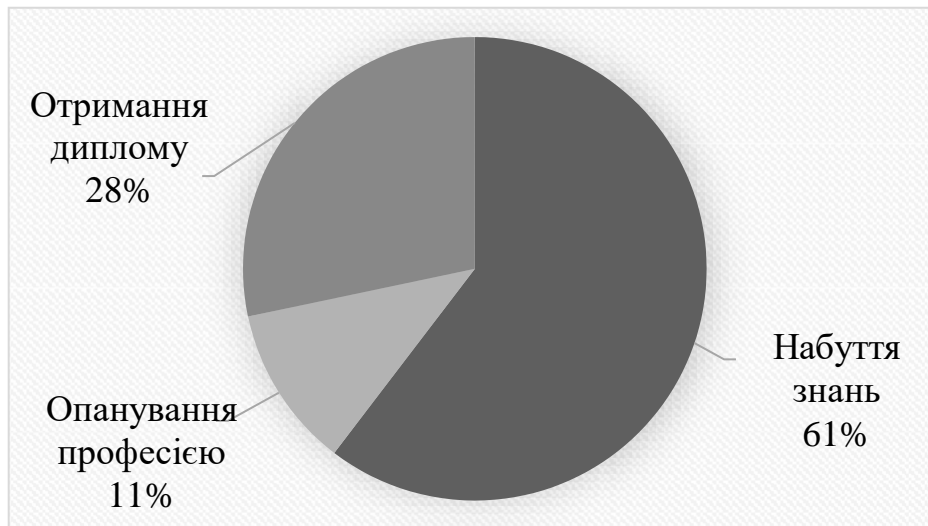


Рисунок 2.4. Співвідношення домінуючих мотивів навчання у ЗВО

Переважає більшість студентів у нашій вибірці (61%) домінуючим мотивом навчання у ЗВО має «набуття знань», в той час як найменш вираженим є мотив «опанування професією» (11%). Даний результат може свідчити про те, що більшість представників нашої вибірки зацікавлені у сфері знань обраної спеціальності, проте на даному етапі не мають провідним мотивом стати спеціалістом в конкретній професії. Це може бути пов'язано з недостатнім рівнем сформованості уявлень про професією та своє місце в ній.

Відповідно до опитувальника «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) маємо наступні показники (рис. 2.5):

- високий – 9 осіб (17%);
- середній – 45 осіб (83%);
- низький – 0 осіб.

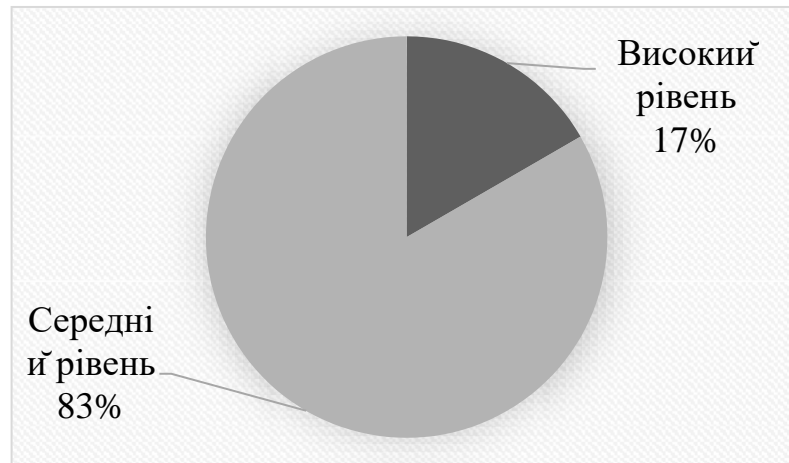


Рисунок 2.5. Співвідношення показників інтернальності

Таким чином, більшості здобувачів притаманний середній рівень інтернальності, що свідчить про те, що особливості їх суб'єктивного контролю можуть змінюватись залежно від того чи сприймається ситуація як складна чи проста. Відповідно інколи людина може повністю відчувати відповідальність за свої дії та рішення, а інколи перекладати її на зовнішні обставини.

Аналіз методики «Професійна ідентичність» показав наступні результати (див. рис. 2.6). Домінуючим статусом в більшості студентів (54%) є «Мораторій (криза вибору)». Це свідчить про те, що респонденти знаходяться в пошуку професійних альтернатив, варіантів професійного становлення, їм важливо приміряти на себе різні професійні ролі. Даний статус передує статусу сформованої ідентичності, тому на цьому етапі важливо надавати підтримку та можливість досліджувати різні кар'єрні альтернативи.

Професійна ідентичність зі сформованим статусом характерна для 35% осіб. Дані студенти впевнені у своєму виборі, сформуvalи систему знань про себе. Вони можуть свідомо ставитись до навчання та ефективно використовувати час. Проте даний показник на першому курсі також може свідчити про ще не трансформовану шкільну професійну ідентичність, тому варто повторити тестування на наступному курсі. Такий статус може бути

також наслідком того, що у сім'ї студента є представники обраної професії і в нього/неї була можливість глибше зрозуміти професію перед початком навчання у ЗВО.

Невизначений статус професійної ідентичності, який наявний як домінуючий в 11% нашої вибірки, характеризує тих студентів, які на даному етапі не мають сформованих професійних планів та цілей, а також не намагаються їх побудувати. Такі студенти потребують особливої підтримки та допомоги у вирішенні проблеми професійного самовизначення, хоча іноді можуть не усвідомлювати цього (рис. 2.6).

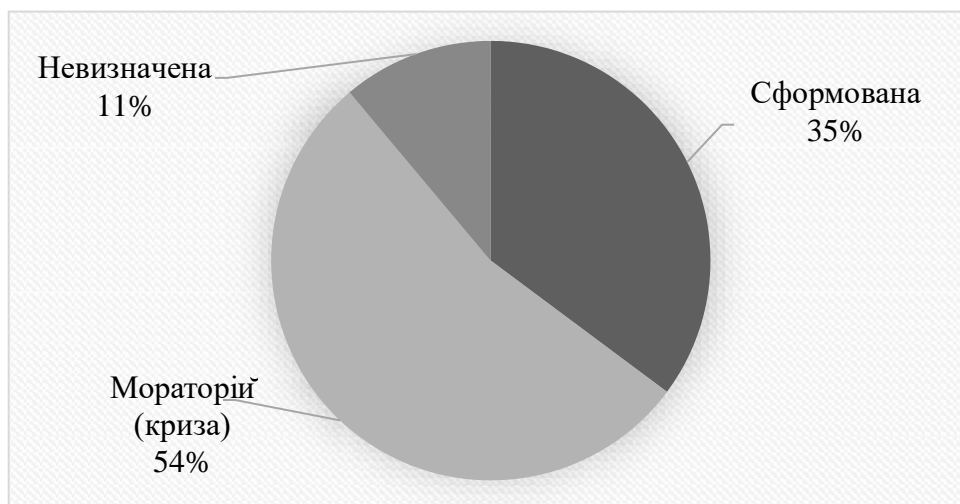


Рисунок 2.6. Співвідношення статусів професійної ідентичності

Нав'язана ідентичність як домінуючий статус в даній вибірці не представлена. Відповідно у студентів відсутня тенденція робити професійний вибір під впливом батьків, друзів чи інших авторитетних осіб. Вони схильні приймати рішення спираючись на власний аналіз та роздуми, що позитивно впливає на процес професійного самовизначення, адже знижує ризик, що обрана професія не буде відповідати справжнім інтересам та здібностям людини.

Таким чином, нами було виявлено зв'язок між автономністю, здатністю до прийняття рішень, вмінням планувати, інформованістю та сформованістю професійної ідентичності. Це може свідчити про те, що чим більше студенти

схильні самостійно приймати рішення, вміють планувати, знають особливості професійної сфери та свої схильності, тим більш усвідомлено вони можуть будувати своє професійне життя, мають чітке розуміння своїх особливостей, потреб професії, вже зрозуміли чого хочуть і як шукати шляхи досягнення своїх цілей, мають сформовану професійну ідентичність.

Вираженість невизначеної професійної ідентичності має середній за силою обернений зв'язок зі шкалою інформованості і планування. Відповідно це може вказувати на те, що обмеженість знань про специфіку професії, потреби суспільства у даній сфері, усвідомлення своїх сильних та слабких якостей, прагнень, а також недостатня розвинутість навичок планування властива людям з несформованою професійною ідентичністю, а також недостатньо сформованою професійною самосвідомістю та відсутністю внутрішньої мотивації до змін в цьому напрямку. А отже, є вірогідність того, щоб позитивно вплинути на статус невизначеної ідентичності можна розвивати вищевказані навички.

Далі наводимо інтерпретацію тенденцій, які були додатково виявлені в результаті аналізу окремих показників компонентів професійного самовизначення.

Було виявлено зв'язок між емоційним ставленням студентів та автономністю. Таким чином, студенти, які схильні самостійно приймати рішення, також відрізняються позитивним ставленням до усього процесу самовизначення.

Емоційне ставлення також пов'язане з саморозумінням, аутосимпатією та рівнем інтернальності суб'єктивного контролю. Студенти, які мають позитивну «Я-концепцію», знають свої особливості, схильні приписувати відповідальність за події власним діям, а не зовнішнім чинникам, також мають позитивне емоційне ставлення до професійного самовизначення.

Також було виявлено негативний зв'язок між мотивом навчання у ЗВО «отримання диплому» та емоційним ставленням. Студенти, які

навчаються задля отримання диплому зазвичай негативно відносяться до усього процесу.

Спостерігається зв'язок між шкалою планування та рівнем інтернальності суб'єктивного контролю. Людина, яка схильна заздалегідь планувати, також схильна брати відповідальність за події, що трапляються у її житті, на себе.

Рівень інтернальності суб'єктивного контролю пов'язаний з автономністю та загальним рівнем самоактуалізації. Студенти, які беруть відповідальність за своє життя на себе, також більш незалежні та схильні самостійно обирати кар'єрні напрямки, а також мають високе прагнення до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх якостей.

Потреба в пізнанні має негативний зв'язок з мотивом навчання у ЗВО «отримання диплома». Відповідно, якщо домінуючим мотивом навчання є потреба отримати диплом, то бажання пізнавати спеціальність перебуває на низькому рівні.

Здійснивши якісний опис виявлених тенденцій, ми вважаємо за доцільне перейти до програми, яка сприяє професійному самовизначенню студентів на етапі навчання у ЗВО.

Отже, нами було проведено емпіричне дослідження вираженості компонентів професійного самовизначення та їхнього зв'язку зі сформованістю професійної ідентичності. Задля підтвердження або спростування гіпотези був підібраний ряд методик, описано план дослідження та охарактеризовано кожен з етапів.

Було виявлено зв'язок між автономністю, здатністю до прийняття рішень, вмінням планувати, інформованістю та сформованістю професійної ідентичності.

Також ми виявили, що більшість показників мають середній ступінь вираженості, але найменш вираженим є показник операційно-діяльнісного компоненту самовизначення – інформованість студентів. Найбільш

поширеним домінуючим статусом професійної ідентичності є мораторій (криза вибору), що вказує на те, що більшість студентів перебувають в пошуку професійних траєкторій. У студентів переважає мотивація навчання «здобуття знань» та середні показники інтернальності суб'єктивного контролю.

Отже сформувавши вибірку та визначившись з основними методами емпіричного дослідження, ми провели якісний та кількісний аналіз отриманих емпіричних даних, а також надали комплексну інтерпретацію виявленим тенденціям.

2.3. Психокорекційна програма стимулювання професійного самовизначення здобувачів вищої освіти

Під час теоретичного аналізу та емпіричного дослідження було виявлено, що у здобувачів недостатній рівень інформованості щодо особливостей процесу професійного самовизначення, власних схильностей та прагнень, а також розуміння як найбільш ефективно використовувати час для подолання даних проблем. Також в контексті аналізу зв'язку формування професійної ідентичності та професійного самовизначення було підкреслено важливість розвитку навичок прийняття рішень, планування та стимулювання автономності.

Програма стимулювання професійного самовизначення студентів включає в себе такі основні блоки: адаптаційно-інформаційний, формування професійної самосвідомості та практичний (розвиток навичок). Вона спрямована на перший курс, проте може бути використана і на інших етапах навчання.

Основною метою програми є стимулювання професійного самовизначення здобувачів вищої освіти. Вона включає комплекс заходів: інформаційних, діагностичних, практичних, спрямованих на допомогу в пізнанні студентами себе, розвитку своїх можливостей в процесі навчання у вищому навчальному закладі з метою формування готовності професійного самовизначення, що дозволяє свідомо і активно розвиватися в професійній сфері.

Завдання програми:

1. Адаптація студентів до університетського середовища.
2. Актуалізація усвідомлення необхідності здійснення професійного самовизначення.
3. Формування цілісної професійної «Я-концепції» шляхом аналізу власних особливостей, кар'єрних траєкторій та використанні цих знань на практиці.

Основними методами реалізації програми є: лекція, воркшоп, рольова гра, відтворення і програвання різних ситуацій, групова дискусія, обговорення результатів і процесу ведення занять, індивідуальне консультування (за бажанням до або після занять).

Надаємо характеристику кожного з блоків програми.

Адаптаційно-інформативний блок. Він призначений для передачі студентам необхідних знань про поняття та зміст професійного самовизначення; психосоціальних особливостей і новоутворень студентського віку; формування професійно-важливих якостей; самоконтролі професійного зростання майбутнього фахівця. Також в ньому надається інформація про можливості, які надає університет, окрім академічного навчання: творчі гуртки та секції, мобільність, студентська самоорганізація, адже вони також можуть сприяти розвитку навичок та процесу самовизначення.

Блок формування професійної самосвідомості включає дослідження цінностей, сильних сторін особистості та тих, які потребують розвитку, самодіагностику, визначення провідної мотивації, усвідомлення професійної ідентичності, оволодіння навичками самопізнання.

Практичний блок реалізується через серію практичних занять. На заняттях студенти навчаються технікам планування та цілепокладання, а також розвитку вміння приймати рішення, взаємодіяти в групі, адекватно оцінювати ситуацію в процесі свого професійного самовизначення та взаємодії в групі, розробляють план розвитку та вдосконалення необхідних якостей для майбутньої професійної реалізації. Ефективність такої роботи нерозривно пов'язана з рівнем психологічної готовності майбутніх фахівців. У цьому блоці передбачені серії групових тренінгових занять, які дозволяють в ігровій формі моделювати ситуації, де студенти можуть відпрацьовувати навички взаємодії з різними категоріями людей, навички проходження співбесід і паралельно аналізувати якість і успішність власних умінь подібної

взаємодії.

Тематичний план роботи по адаптаційно-інформативному блоку

1.Тема заняття - Особливості змісту професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО

Мета: створити доброзичливу атмосферу та мотивувати учасників на подальшу роботу; розкрити особливості змісту професійного самовизначення.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання та розповідь про ключові аспекти програми, особливості взаємодії під час занять та встановлення спільних правил разом з учасниками;
- Проведення знайомства: вправа «Сніговий ком». Також обговорення очікувань від програми та взаємодії, особисті цілі та емоції учасників;
- Інтерактивна частина: розподіли студентів по групам для обговорення теми «Професійне самовизначення у ЗВО» та підготовки короткого виступу про те, як вони бачать цей процес, які можливості для реалізації;
- Інформаційна частина: розкриття особливостей професійного самовизначення на етапі навчання в університеті, а також опис психосоціальних особливостей і новоутворень студентського віку;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

2. Тема заняття - Можливості, які надає університет

Мета: донести інформацію про різноманітні можливості розвитку та реалізації в університеті.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання та лаконічне представлення плану роботи;
- Інтерактивна частина: гра «Знайди 3 спільних факти» для продовження знайомства учасників та створенням позитивного настрою перед лекцією;
- Інформаційна частина: розповісти про усі академічні та позаучбові можливості в університеті: гуртки, секції, конкурси, які регулярно проводяться. Як до цих процесів можна долучитись, які труднощі можуть виникнути та куди звертатись по допомогу;
- Практична частина: дати завдання учасникам виділити цікаві гуртки, напрямки та поділитись з іншими, знайти однодумців та потенційну компанію.
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

Тематичний план роботи по блоку «Формування професійної самосвідомості»

1. Тема заняття - Навички, знання, сильні сторони та зони розвитку

Мета: сприяти усвідомленню учасниками своїх сильних та слабких сторін, зон розвитку.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання та представлення організаційної частини програми блоку «Формування професійної самосвідомості».
- Інформаційна частина: представлення структури професійної самосвідомості (ідентичність + навички + культура організації + життєві потреби), пояснення технік «Протилежність», SWAT-аналіз особистості
- Практична частина: індивідуальне завдання (виконати представлені

техніки), групова взаємодія (обговорити результати по парах).

- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

2. Тема заняття - Моя «місія», цінності

Мета: допомогти студентам сформувати уявлення про свою місію та цінності.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання, представлення теми та плану роботи;
- Інтерактивна частина: обговорення що таке цінності для кожного, як студенти розуміють слово «місія», що в нього вкладають;
- Інформаційна частина: коротка теорія – пояснення декількох основних підходів до даних понять, їх взаємодію та важливість усвідомлення;
- Практична частина: для розуміння місії – відповідь на питання, наприклад, «як я хочу вплинути на світ, які проблеми вирішити?», «про що мені подобається розмовляти, які новини, історії переказую рідним та друзям?». Для уточнення цінностей – завдання виписати за декілька хвилин цінності, які спадають на думку, а потім розподілити бали;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

3. Тема заняття - Життєві потреби та вибір сектору, ролі

Мета: допомогти сформувати розуміння життєвих потреб, які впливають на вибір кар'єри, та дати розуміння поняттям професійного сектору та ролі.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання, представлення теми та плану роботи;
- Інформаційна частина: розкрити блок «Життєві потреби», що у нього входить розуміння наступних потреб: рівня очікуваної заробітної платні,

місцезнаходження офісу, можливість працювати в різних країнах, гнучкі часи роботи. А також пояснити різницю сектору та ролі. Сектор (індустрія) – це галузь, наприклад, освіта, фінанси. А роль – посада. В освіті можна працювати як викладачем так і маркетологом сучасної школи;

- Практична частина: кожен студент визначає свої життєві потреби, що пов'язані з професійною сферою, а також список цікавих йому індустрій та ролей;
- Інтерактивна частина: за бажанням учасники можуть поділитись з усіма отриманими результатами;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

4. Тема заняття – Індивідуальна консультація

Мета: дати можливість студентам вирішити усі накопичені питання.

Зміст роботи

Кожен студент має можливість записатись на індивідуальну консультацію з психологом/куратором курсу, щоб обговорити результати роботи, труднощі та пропрацювати спірні питання індивідуально.

Список питань, які варто роздати здобувачам у частині «Навички, знання, сильні сторони та зони розвитку». Їх вони можуть надіслати друзям, рідним чи іншим людям, які їх добре знають, щоб збагатити розуміння себе через бачення зі сторони:

1. Що, на вашу думку, у мене найкраще виходить робити?
2. Що мені вдається не дуже добре?
3. За що ви б мені з готовністю заплатили (якби в нас були ділові відносини)?
4. Ким ви мене не уявляєте? Яка сфера мені абсолютно не

підходить?

5. Розкритикуйте, будь ласка, мої негативні риси характеру. Конструктивно, з бажанням допомогти.

6. Назвіть ситуації, в яких ви б звернувся за допомогою саме до мене?

7. Яким ви мене бачите через 10 років? Як я виглядаю, де живу, чим займаюся?

8. Людина з якими якостями мене б добре доповнювала?

9. Які якості мого характеру та вміння ви б хотів перейняти собі?

10. З якою відомою людиною або персонажем я у вас асоціююся?

SWAT-аналіз особистості. Загалом SWAT-аналіз – це техніка маркетингу, яка застосовується для аналізу сильних та слабких сторін проекту, а також можливостей та загроз, які існують відповідно до цього. Застосовуючи інструмент для аналізу особистості аббревіатура розшифровується наступним чином:

- strengths (S) – сильні якості особистості;
- weaknesses (W) – слабкі, недостатньо розвинуті якості;
- opportunities (O) – можливості, які може створити або використати людина відповідно до сильних сторін;
- threats (T) – загрози професійному розвитку, які виникають через недостатньо розвинуті якості.

Тематичний план роботи по практичному блоку

1. Тема заняття – Планування

Мета: сформувати навички планування.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання та представлення організаційної частини програми практичного блоку;
- Інформаційна частина: донести інформацію про основні техніки

планування, важливість цього процесу для професійної реалізації;

- Практична частина: розробити кар'єрний план з використанням аналізу, який було зроблено під час роботи по другому блоку програми;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

2. Тема заняття – Кар'єрний план розвитку

Мета: розкрити суть кар'єрного планування та дати можливість пропрацювати навичку.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання, представлення теми та плану роботи;
- Інформаційна частина: коротка теорія – донести важливість формування кар'єрного плану, розкрити основні техніки;
- Практична частина: кожен з учасників починає роботу над планом;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

3. Тема заняття – Прийняття рішень

Мета: допомогти сформувати навичку приймати рішення.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання, представлення теми та плану роботи;
- Інформаційна частина: розкрити основні підходи та теорії прийняття рішень, як сформованість навички може впливати на професійні успіхи та навчання, розповісти про основні вправи;
- Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

4. Тема заняття – Інформаційні інтерв'ю

Мета: донести суть та важливість проведення інформаційних інтерв'ю, дати

можливість відпрацювати навичку.

Зміст роботи

- Початок роботи: привітання, представлення теми та плану роботи;
- Інформаційна частина: розкрити суть та важливість інформаційних інтерв'ю як інтерв'ю, які беруться з метою отримання актуальної інформації щодо професії, сфери зайнятості, конкретної позиції в компанії у людей, які безпосередньо мають відношення до сфери і можуть надати найбільш релевантну інформацію;
 - Практично-інтерактивна частина: учасники розбиваються по парам та проводять короткі інтерв'ю один з одним;
 - Закінчення: спільна рефлексія, обговорення вражень, емоційного стану, побажань учасників.

Після проведення усіх блоків відбувається повторна діагностика, обробка та аналіз отриманих результатів за допомогою наступних методів: методика «Професійна готовність»; методика дослідження статусів професійної ідентичності; спостереження за здобувачами під час роботи; бесіди; самозвіт студентів.

Діагностичні дані, які було отримано на початку та в кінці дослідження, порівнюють між собою. Після цього відбувається оцінка ефективності програми відповідно до змін.

Таким чином, після якісного та кількісного аналізу отриманих даних емпіричного дослідження нами було зроблено висновок про необхідність створення психокорекційної програми стимулювання професійного самовизначення на етапі навчання в університеті.

Програма розрахована на 10 тижнів та складається з трьох основних блоків: адаптаційно-інформативного, спрямованого на будівництво професійної самосвідомості та практичного, основною метою якого є розвиток конкретних навичок необхідних для ефективного професійного

самовизначення. Програма включає як групові заняття, так і індивідуальні консультації з психологом. Структура тренінгових занять складається з інформаційної частини, що включає структуроване пояснення теми, а також практичної та інтерактивної, які спрямовані на відпрацювання отриманих знань у цікавий та динамічний спосіб. Програма враховує можливість виникнення труднощів, тому в учасників завжди є можливість звернутись по індивідуальну консультацію. Нами було описано завдання, цілі, способи оцінки результату.

Таким чином, нами була розроблена комплексна психокорекційна програма стимулювання професійного самовизначення.

ВИСНОВКИ

У магістерському дослідженні особливостей професійного самовизначення сучасних здобувачів вищої освіти було здійснено комплексний теоретичний аналіз проблеми, проведено емпіричне дослідження та розроблено програму психологічної підтримки та стимулювання процесу професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО. Завдання, що були поставлені на початку дослідження, виконані, а саме:

1. Було проаналізовано різні підходи до професійного самовизначення. Перший підхід зводить професійне самовизначення до вибору професії і підготовки до цього вибору (профорієнтаційний підхід). Другий підхід розглядає професійне самовизначення як невід'ємний компонент професійного становлення особистості протягом усього життя. Також окремо було виділено та проаналізовано концепції, які звертають увагу на особливості професійного самовизначення в культурному та соціальному контексті, а також аналізують особливості побудови кар'єри та самовизначення різних груп осіб, залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації та інших аспектів.

Також було визначено особливості професійного самовизначення на етапі навчання у ЗВО. Для цього спочатку була надана комплексна характеристика студентського періоду життя як вікового періоду, проаналізовано його етапи та компоненти, виокремлено ключові фактори, що на нього впливають, а також виділено труднощі, з якими стикаються молоді люди під час даного процесу.

В процесі дослідження професійного самовизначення здобувачів було виявлено його сильний зв'язок з поняттям професійної ідентичності. Зважаючи на значущість розгляду поняття професійної ідентичності в контексті дослідження професійного самовизначення було поставлене завдання емпірично дослідити їх взаємозв'язок.

2. Було проведено емпіричне дослідження вираженості компонентів професійного самовизначення та їх зв'язку зі сформованістю професійної ідентичності.

Вибірку дослідження склали 54 здобувачі першого курсу навчання УДПУ імені Павла Тичини. Методологічна база дослідження складалась з наступних п'яти методик: діагностичної методики «Професійна готовність», тест-опитувальника «Оцінка самоактуалізації особистості», опитувальника «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК), методики «Мотивація навчання у ЗВО», методики дослідження статусів професійної ідентичності.

В результаті було виявлено зв'язок між автономністю, здатністю до прийняття рішень, вмінням планувати, інформованістю та сформованістю професійної ідентичності. Також ми виявили, що більшість показників мають середній ступінь вираженості, але найменш вираженим є показник операційно-діяльнісного компоненту самовизначення — інформованість студентів. Найбільш поширеним домінуючим статусом професійної ідентичності є мораторій (криза вибору), що вказує на те, що більшість студентів перебувають в пошуку професійних траєкторій. У здобувачів переважає мотивація навчання «здобуття знань» та середні показники інтернальності суб'єктивного контролю.

3. Було створено програму, яка складається з трьох основних блоків: адаптаційно-інформативного, спрямованого на будівництво професійної самосвідомості та практичного, основною метою якого є розвиток конкретних навичок необхідних для ефективного професійного самовизначення. Програма розрахована на 10 тижнів та включає як групові заняття, так і індивідуальні консультації з психологом.

Отже, поставлена на початку роботи мета була досягнута, завдання вирішені. Перспективи майбутніх досліджень вбачаємо в більш детальному вивченні гендерних аспектів та динаміки професійного самовизначення на різних курсах та на різних факультетах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барабаш Ю. Г. Позінкевич Ю. Г. Психолого-педагогічні основи вибору професії : навч. посіб. Луцьк : РВВ «Вежа» 2003. 201 с.
2. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник. К. : Либідь, 2008. 848 с.
3. Бех М. І. Образ «Я – майбутній професіонал» як мета профорієнтаційної роботи зі старшокласниками. Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. К. : АПН України 2007. Вип. 10, кн. 2. С. 307–315.
4. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ. *Наукові записки*. 2006. №59. С. 49–55.
5. Боднар, А. Я., & Макаренко, Н. Г. (2014). Шляхи формування пізнавального інтересу особистості в процесі професійного самовизначення. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, (162), 32-38.
6. Ващук С. В. Психологічні особливості професійного самовизначення студентів-магістрантів. *Підготовка майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи: компетентнісний підхід: збірник наукових праць / за аг. Редакцією В.Є. Литньова, Н.Є. Колесник, Т.В. Завязун. Житомир: ФО-П «Н.М. Левковець», 2019. 225–228.*
7. Варнавських Н. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень. Педагогіка і психологія. 2002. № 4. С. 109–115.
8. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації. К.: Науковий світ, 2001. 92 с.
9. Гудименко К. М. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 2 (46). С. 227–232.

10. Гуревич Р. С. Теорія і практика навчання в професійно-технічних закладах: монографія. Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 410 с.
11. Гуцан Л. А. Простір профільного самовизначення як складова формування готовності учнів основної школи до свідомого вибору профілю навчання. *Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник*. Івано-Франківськ : Тіповіт, 2011. С. 33–38.
12. Джура, О. Д. (2004). Освіта в системі факторів професійного самовизначення особистості. *К.: АПН України*.
13. Дзюбка Л. Діагностика навчальної мотивації : збірник методик. К. : Шк. світ, 2011. 126 с.
14. Дробот О. В. Мотивація студентів до дистанційного навчання в умовах пандемії. *Психологія та соціальна робота*. 2020. Вип.1 (51). С. 69–85.
15. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія. К. : Педагогічна думка, 2012. 160 с.
16. Єгупов М. В. Ідентичність як атрибут людини і суспільства : дис. канд. філос. наук : 09.00.03. Київ, 2015. 184 с.
17. Капталан Н. М. Залежна поведінка особистості як проблема сучасної психології. *Психологія та соціальна робота*. 2020. Вип.1 (51). С. 102–112.
18. Кармалюк С. П., Сенчонок Ю. О. Вплив самооцінки особистості на вибір професії та адаптацію до навчання у закладах вищої освіти. *Психологія та соціальна робота*. 2021. Вип.2 (54). С. 75–92.
19. Кармалюк С. П. Реалізація молодіжної політики в Україні в сучасних умовах: соціальні та регіональні аспекти. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. К.: Талком, 2016. Том. ІХ: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія, випуск 9. С. 258–267.

20. Карпюк Ю. Взаємозв'язок ціннісно-орієнтаційної і мотиваційної сфер особистості. *Психологія і суспільство*. 2021. № 2. С.169-176.
21. Кенігштейн І. Клас даремних людей [Електронний ресурс] / І. Кенігштейн. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/klas-daremnihlyudey-50019462.html>
22. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір : навч. посіб.– Івано-Франківськ, 2005. 236 с.
23. Коструба Н. та Поліщук З. 2022. Психологічне самопочуття студентів під час війни: емпіричний аналіз. *Журнал «Психологічні перспективи»* . 40 (грудень 2022), 51–61. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-40-kos>.
24. Кравченко Т. В. Батьківське виховання і його вплив на професійне самовизначення дітей старшого шкільного віку. *Сучасний виховний процес: Сутність та виховний потенціал*. Івано-Франківськ : НАІР, 2012. Вип. 2. С. 230–232.
25. Крапивницька А. О. Особливості професійного самовизначення старшокласників з різним соціометричним статусом. *Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету*. Житомир : Видво ЖДУ імені Івана Франка, 2018. С. 52–55.
26. Кузікова С.Б. Теорія і практика вікової психокорекції. Навч. посібник. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2015. 384 с.
27. Легун О. М. Поняття самовизначення у психології. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. КПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім.Г. С. Костюка АПН України. К., 2010. Вип. 7. С. 360–370.
28. Методи психодіагностики у системі професійної консультації. Кн. 2. К.: ДЦЗУ, 2002. 234 с.
29. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. К.: МАУП, 2015. 188 с.
30. Морін О. Л. Забезпечення професійного самовизначення

учнівської молоді в умовах освітнього округу. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. праць. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. Вип. 18, кн. 2. С. 15–23.

31. Основи професіографії : навч. пос. / С. Я. Карпіловська та ін. К. : МАУП, 1997. 148 с.

32. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб. / за ред. А.Є. Конверського. К.: Центр учбової літератури, 2019. 352 с.

33. Охріменко З. В. Професійне консультування в системі підготовки старшокласників до професійного самовизначення. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал* : матеріали звіт. наук.-практ. конф. Ін-ту проблем виховання НАПН України. Івано-Франківськ : НАІР, 2013. Вип. 3. С. 427–431.

34. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / О. Л. Морінта ін. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

35. Подшивайлова Л.І. Вступ до спеціальності: психологія. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Кам'янець-Подільський : ПП Буйницький, 2011. 320 с.

36. Поліщук В. М. Вікові кризи в підлітковому і юнацькому віці : монографія. Суми : Університетська книга, 2012. 478 с.

37. Попова Т. С. Реалізація профорієнтаційної діяльності шляхом застосування сучасних засобів інтернет-технологій. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук, праць. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 013. Вип. 17, кн. 2. С. 181–191.

38. Професійна орієнтація : підручник / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

39. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. К. : Вища школа, 2019. 215 с.

40. Радчук, Г. К. (2012). Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. *Вісник Національної*

академії Державної прикордонної служби України, (5).

41. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб. К. : Вища школа, 2016. 335 с.
42. Синявський В. В. Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування : метод. посібник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.
43. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту. Монографія. К. : Нора-Друк, 2003. 298 с.
44. Технологія професійної орієнтації в умовах ринку праці : монографія / Н.А. Побірченко та ін. К. : Педагогічна думка, 2011. 256 с.
45. Ткаченко С. О. Взаємозв'язок мотиваційної спрямованості із смисло-життєвими орієнтаціями та бажанням схвалення у осіб юнацького віку. Київ, 2019.
46. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 К., 1996. 383 с.
47. Федотова Т. 2022. Переживання особистістю морального неблагополуччя: теоретичне осмислення проблеми. Журнал «Психологічні перспективи» . 40 (грудень 2022), 180–193. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-40-fed>.
48. Фурман А.В. Методологія психологічного пізнання смисложиттєвої сфери особистості. *Психологія і суспільство*. 2020. № 1. С.5-34.
49. Хазратова Н., Малімон Л. та Олійник А. 2023. Особливості копінг-стратегій у людей з різними ціннісними орієнтаціями. *Журнал «Психологічні перспективи»*. 41 (червень 2023), 175–190. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-41-kha>.
50. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2019. №2. С. 145–149.

51. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №4. С. 151–158.
52. Шейко В.М. Організація та методологія дослідницької діяльності: підручн. К.: Знання, 2017. 310 с.
53. Brown, D. & Associates (Eds.). (2002). *Career choice and development*. San. Francisco: JosseyBass, 560 p.
54. Chen, C. P. (2004). Positive compromise: A new perspective for career psychology. *Australian Journal of Career Development*, 13, 17–28.
55. Denise, J. (2016). Re-conceptualizing graduate employability: the importance of pre- professional identity. *Higher Education Research & Development*, DOI: 10.1080/07294360.2016.1139551
56. Erik H. Erikson. *Identity, youth and crisis*. New York: W. W. Norton Company, 1968.
57. Kaplunenko, Y. (2016). Personality prerequisites for social intelligence development among socioeconomic professionals. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, 1(13), 230-244.
58. Lairio, M., Puukari, S., & Kouvo, A. (2013). Studying at university as part of student life and identity construction. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(2), 115– 131.
59. Lent, R.W., & Brown, S.D., & Hackett, Gail. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
60. Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: A review of the Higher Education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365– 384.