МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **СІМЕЙНІ НАСТАНОВИ ЯК ЧИННИК КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ**

Виконала: студентка ІІ курсу, групи 8.053З-з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Шестопалова Вікторія Віталіївна
Керівник: Іваницький О.І., д. пед. н., професор кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Рецензент: Мосол Н.О., к. психол. н., доцент кафедри психології

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психології
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри_____
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
«_____»_____20____року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Шестопаловій Вікторії Віталіївни

Тема роботи: Сімейні настанови як чинник кар'єрних орієнтацій сучасної молоді

керівник роботи Іваницький О.І., зав. кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності, д. пед. н., професор

затверджені наказом ЗНУ «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз психологічної літератури щодо особливостей професійного самовизначення сучасної молоді; визначити особливості сімейних настанов та їх вплив на професійне самовизначення молоді; дослідити особливості професійного самовизначення та кар'єрних орієнтацій сучасної молоді; розробити програму психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар'єрних орієнтацій молоді

5. Перелік графічного матеріалу: 5 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Іваницький О.І., професор		
Розділ 1	Іваницький О.І., професор		
Розділ 2	Іваницький О.І., професор		
Висновки	Іваницький О.І., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Збір та систематизація матеріалу	січень – лютий 2024 р.	Виконано
2.	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3.	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4.	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5.	Написання висновків	червень – серпень 2024 р.	Виконано
6.	Передзахист	вересень 2024 р.	Виконано
7.	Нормоконтроль	жовтень 2024 р.	Виконано

Студент _____ В.В. Шестопалова

Керівник роботи (проєкту) _____ О.І. Іваницький

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 101 сторінок, 5 рисунків, 73 джерела.

Об’єкт дослідження: професійне самовизначення сучасної молоді

Предмет дослідження:. сімейні настанови як фактор формування кар’єрних орієнтацій молодих людей.

Мета дослідження – визначити вплив сімейних настанов на формування кар'єрних орієнтацій сучасної молоді та розробити програму оптимізації професійного самовизначення молоді з урахуванням сімейних настанов.

Гіпотеза дослідження: психологічний супровід професійного самовизначення молоді, що враховує сімейні настанови, сприятиме оптимізації процесу формування кар’єрних орієнтацій.

Метод дослідження: загальнонауковий метод: вивчення, порівняння, аналіз, узагальнення – для досягнення системності знань; аналітичної обробки джерел дослідження; формулювання висновків та узагальнень; формування теоретичних узагальнень психолого-педагогічної та методичної літератури; аналізу результатів дослідження.

Наукова новизна дослідження: розгляд аспектів впливу сімейних настанов на кар’єрні орієнтації молоді, проведення узагальнення наукових підходів до визначення поняття професійне самовизначення, кар’єрні орієнтації, професійна орієнтація.

Галузь використання: консультативній практиці психологічної служби соціальної сфери; результати дослідження можуть бути використані в оптимізації професійно-психологічного супроводу молоді.

КАР'ЄРА, КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, ПРОФЕСІЙНІ ЦІННОСТІ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ

SUMMARY

Shestopalova V.V. Psychological features of family attitudes and their influence on the formation of career orientations in young people.

Master's qualification work: 101 pages, 5 figures, 73 sources.

Object of research: family guidelines as a factor in the formation of career orientations of young people.

Subject of research: professional self-determination of modern youth.

The purpose of the study is to determine the influence of family attitudes on the formation of career orientations of modern youth and to develop a program for optimizing the professional self-determination of young people, taking into account family attitudes.

Hypothesis: psychological support of youth professional self-determination, taking into account family guidance, will help to optimize the process of forming career orientations.

Research method: general scientific method: study, comparison, analysis, generalization - to achieve systematic knowledge; analytical processing of research sources; formulation of conclusions and generalizations; formation of theoretical generalizations of psychological, pedagogical and methodological literature; analysis of research results.

Objectives of the study

1. To carry out a theoretical analysis of psychological literature on the peculiarities of professional self-determination of modern youth

2. To determine the features of family attitudes and their influence on the professional self-determination of young people.

3. To study the peculiarities of professional self-determination and career orientations of modern youth.

4. To develop a program of psychological support for professional self-determination and formation of career orientations of young people.

Scientific novelty of the study: consideration of aspects of the influence of family attitudes on the career orientations of young people, generalization of scientific approaches to the definition of professional self-determination, career orientations, professional orientation.

The practical significance of the study is that the results of the study can be used to develop new methods of psychological support for young people in the formation of career orientations.

Field of application: counseling practice of the psychological service of the social sphere; the results of the study can be used to optimize the professional and psychological support of young people.

CAREER, CAREER ORIENTATIONS, PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION, PROFESSIONAL VALUES, PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF YOUTH

ЗМІСТ

ВСТУП……..……8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ…….……12
1.1. Професійне самовизначення сучасної молоді…….12
1.2. Кар'єрні орієнтації: визначення та основні моделі……..……28
1.3. Вплив сімейного виховання на вибір професії та формування професійних цінностей молоді……42
РОЗДІЛ 2 ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ …….53
2.1. Дослідження особливостей професійного самовизначення сучасної молоді…….……53
2.2. Чинники, що впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій сучасної молоді …….66
2.3. Програма психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар’єрних орієнтацій молоді…….……..76
ВИСНОВКИ……...91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....94

ВСТУП

Молоде покоління це в першу чергу майбутнє кожної нації у світі. Процес формування і розвитку особистості починається з самого моменту народження дитини. Саме в родині, яка є природним середовищем первинної соціалізації дитини, одночасно першим вихователем, джерелом матеріальної, моральної та емоційної підтримки, закладаються основи розвитку нахилів, здібностей, моральні норми, норми людських стосунків. Правильне виховання та розвиток закладають майбутні основи та перспективи на майбутнє, а саме процес виховання дитини в сім`ї, який є основним і первинним для людини, його вплив на формування ідеалів, пріоритетів, орієнтирів в житті з боку сім'ї закладає основу для подальшого формування особистості в цілому та професійної свідомості, що і формує актуальність проведення даного дослідження.

Наш сучасний світ характеризується дуже швидкими змінами, економічними реформами, соціальними трансформаціями, глобальними викликами, кризами, природними катаклізмами, пандеміями, військовими конфліктами та іншими факторами, які суттєво впливають на життя дітей та їхніх сімей. Чисельність людей, яким все важче пристосовуватися до стрімких змін, з кожним роком зростає. В таких умовах сучасній молоді може бути складно самостійно зорієнтуватися у широкому світі, у світі сучасних професій, ринку праці та усвідомлено здійснити вибір своєї майбутньої професійної діяльності з урахуванням свого покликання, вподобань, своїх нахилів та здібностей. Внаслідок чого, молодь гостро потребує професійної кваліфікованої допомоги у побудові власної освітньої і майбутньої професійної траєкторії.

Розвиток ринку праці на сучасному етапі, безсумнівно, вимагає висококваліфікованого кадрового забезпечення і провідну роль в цьому відіграє освітня парадигма. Всі дослідники та фахівці педагогічної галузі сходяться на думці, що успішна соціалізація немислима без визначення людиною свого місця в багатоликому світі існуючих професій та вибору того професійного

шляху, який відповідав би внутрішнім потребам і здібностям особистості і в той же час був би затребуваним у суспільстві.

Сучасне суспільство характеризується динамічним розвитком ринку праці, що створює нові можливості для професійного самовизначення молоді. При цьому, процес вибору кар'єрного шляху є складним та багатогранним, оскільки на нього впливають численні фактори, як особистісні, так і соціальні. Особливу роль відіграють сімейні настанови, які закладаються у ранньому дитинстві і впливають на формування цінностей, очікувань та пріоритетів молодої людини. Сім'я, як первинна соціальна група, відіграє значну роль у формуванні професійної ідентичності молоді, а її настанови можуть як підтримувати кар'єрні прагнення, так і обмежувати їх.

Дане дослідження спрямоване на аналіз впливу сімейних настанов на кар'єрні орієнтації молоді, що допоможе розкрити взаємозв'язок між сімейними установками та професійними пріоритетами молодих людей. Вивчення цього питання є особливо актуальним у контексті змін соціокультурних та економічних умов, які ставлять перед молоддю нові виклики та можливості у сфері професійної самореалізації.

Актуальність дослідження обумовлена зростаючою потребою в глибшому розумінні чинників, що впливають на професійний вибір молоді, та ролі сім'ї як ключового інституту соціалізації. В умовах глобалізації та швидких змін на ринку праці, молодь стикається з необхідністю приймати кар'єрні рішення, враховуючи не тільки власні інтереси та схильності, а й вплив сімейних настанов. Зміни у структурі сім'ї, стилі виховання та соціальних очікуваннях впливають на формування кар'єрних орієнтацій, що робить дослідження цього питання надзвичайно важливим для розробки практичних рекомендацій для молоді, їхніх батьків, а також спеціалістів, які надають психологічну підтримку.

Наукові основи професійного самовизначення та професійної самоідентифікації обгрунтовані такими науковцями, як А. Адлер, Т. Ананко, А. Архіпова, Є. Головаха, С. Гончаренко, А. Даніельс, Е. Берн, Л. Бонцорі, Л. Донг, Т. Дурксен, О. Крегер, Л. Інжиєвська, Р. Классен, Е. Ксакакос,

М. Кузів, В. Лозовецька, У. Мозер, Г. Москалик, В. Потапова, А. Резвані, Е. Роу, М. Савікас, Д. Сьюпер, М. Тітма та ін.

Отже, незважаючи на численні психологічні дослідження різних аспектів професійного самовизначення молоді та її професійної самоідентифікації, проблема сімейних настанов як фактору формування кар'єрних орієнтацій молодих людей є актуальною.

Таким чином, вивчення сімейних настанов як чинника формування кар'єрних орієнтацій сучасної молоді сприятиме не лише теоретичному розширенню знань у цій галузі, а й матиме практичне значення для підтримки молоді у професійному становленні.

Об'єкт дослідження – професійне самовизначення сучасної молоді.

Предмет – сімейні настанови як фактор формування кар'єрних орієнтацій молодих людей.

Мета дослідження – визначити вплив сімейних настанов на формування кар'єрних орієнтацій сучасної молоді та розробити програму оптимізації професійного самовизначення молоді з урахуванням сімейних настанов.

Гіпотеза дослідження: психологічний супровід професійного самовизначення молоді, що враховує сімейні настанови, сприятиме оптимізації процесу формування кар'єрних орієнтацій.

Завдання дослідження

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічної літератури щодо особливостей професійного самовизначення сучасної молоді

2. Визначити особливості сімейних настанов та їх вплив на професійне самовизначення молоді.

3. Дослідити особливості професійного самовизначення та кар'єрних орієнтацій сучасної молоді.

4. Розробити програму психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар'єрних орієнтацій молоді

Метод дослідження: загальнонауковий метод: вивчення, порівняння, аналіз, узагальнення – для досягнення системності знань; аналітичної обробки

джерел дослідження; формулювання висновків та узагальнень; формування теоретичних узагальнень психолого-педагогічної та методичної літератури; аналізу результатів дослідження.

Наукова новизна роботи полягає у розгляді аспектів впливу сімейних настанов на кар'єрні орієнтації молоді, проведення узагальнення наукових підходів до визначення поняття професійне самовизначення, кар'єрні орієнтації, професійна орієнтація.

Практична значимість полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані для розробки нових методів психологічної підтримки молоді під час формування кар'єрних орієнтацій.

Структура кваліфікаційної роботи складається зі вступу, двох розділів, загального висновку, списку використаних джерел з 73 найменування. Загальний обсяг основного тексту 101 сторінка. Робота містить 5 рисунка.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРИТИЧНІОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КАР'ЄНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МОЛОДІ

1.1. Професійне самовизначення сучасної молоді

Професійне самовизначення – тривалий та динамічний процес, який може охоплювати значний період всього життя людини, що включає у себе комплекс різних аспектів: філософські, психологічні, соціологічні, педагогічні і може стати актуальним на різних етапах становлення особистості. Починається у ранньому віці в іграх дітей і поступово досягає завершення у юності і молодості. У своїх роботах Е. Зеєр, зазначав, що перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її зміну, уточнення або корекцію кар’єри, вирішення інших професійно обумовлених питань [44]. Г. Костюк розглядає професійне самовизначення як процес, що проходить кілька вікових етапів, починаючи з дошкільного періоду. Згоден з цією думкою і Д. Закатнов (2012), який вважає, що «професійне самовизначення не закінчується вибором професії, а триває впродовж усього активного життя людини» і пов’язує це зі зміною людиною професійної діяльності (через різноманітні особисті причини) та розвитком професій або їх зміни, збагачення змісту професії (вимагає від людини перепідготовки або підвищення кваліфікації).

Успішний вибір професії залежить від багатьох чинників, а саме від можливості людини співвідносити власні можливості, здібності, якості, індивідуальні особливості, особисті психологічні та фізіологічні властивості, стійкі інтереси, ціннісні орієнтації, переконання з вимогами певної професії, а також здатності адаптуватися до зовнішнього середовища, мінливих соціально-економічних умов життя. Це процес прийняття рішення щодо вибору

майбутньої трудової діяльності, який включає в себе: вибір професії, професійного навчального закладу та подальшого місця працевлаштування і це рішення має бути усвідомленим, активним і самостійним, тобто професійне самовизначення, засноване не тільки на вимогах сучасного ринку праці і тим більше не на випадкових потребах, а в першу чергу – на розумінні та врахуванні своїх здібностей, схильностей та прагнень. Готовність до самостійного свідомого вибору - це передумова професійного самовизначення молоді, а успіх професійного самовизначення молоді обумовлений безліччю різних факторів, одні з яких: психологічна, моральна та практична готовність до вибору професії, які пов'язані з достатньою поінформованістю, знаннями про професії, практичними вміннями та навичками, стійкими професійними намірами, адекватною самооцінкою, а також формуванням професійної спрямованості особистості та інше. Професійне самовизначення становить основу майбутнього професіоналізму. Професіоналізм як характеристика професійної зрілості людини – це найвищий рівень компетентності та кваліфікації, майстерність фахівця, що базується на досвіді виконання конкретної діяльності, знаннях, навичках і уміннях, пов’язаних із виконанням певних видів завдань, розумінням специфіки спілкування в професійному співтоваристві, здатність творчо вирішувати нестандартні виробничі і міжособистісні завдання тощо [59].

У теперішніх соціальних та економічних умовах розвитку суспільства є актуальною соціальна і особистісна значимість професійного самовизначення та планування професійного майбутнього для подальшої адаптації на ринку праці, що стрімко розвивається та змінюється, а також вдала соціалізація у сучасному динамічному суспільстві, створення стійкого соціального, емоційного та матеріального благополуччя.

Існує багато визначень сутності поняття «професійне самовизначення», але в цілому, поняття «професійної орієнтації» пов'язане з низкою суміжних наукових дефініцій, до яких можна віднести професію, оптант, оптацію, професійне самовизначення, становлення та розвиток, професійну

спрямованість та придатність. У працях зарубіжних та вітчизняних дослідників немає єдиного підходу до визначення поняття «професійного самовизначення», його структури, детермінантів, інші. Це, може бути причиною різного тлумачення процесу професійного самовизначення, і саме це визначило підхід дослідників до вирішення питання про термін та критерії завершення професійного самовизначення. Так для одних критерієм завершеності професійного самовизначення є вступ до навчального закладу або вихід на роботу, для інших часові рамки цього процесу розширені до моменту закінчення навчання у конкретній професії та до початку трудової діяльності. Також існує думка, що професійне самовизначення завершується підготовкою спеціаліста згідно з соціальним еталоном, критерій - диплом про закінчення навчального закладу.

Слід зазначити, що всі визначення поняття «професійне самовизначення» містять декілька основних моментів: по-перше, професійне самовизначення – це усвідомлений вибір професійної діяльності, заснований на оцінці власних здібностей та можливостей, особливостей професії та вимог до неї, по-друге, процес професійного самовизначення зазвичай пов’язаний з прагненням людини до саморозвитку та самореалізації, а по-третє, професійне самовизначення характеризується активним пошуком можливостей для власного професійного саморозвитку.

Професійне самовизначення – це багатомірний процес, який можна розглядати з різних точок зору таких як: серію задач, які суспільство ставить перед особистістю, яка формується, і які дана особистість повинна вирішити за певний період часу; процес поетапного прийняття рішень, за допомогою яких індивід формує баланс між своїми побажаннями та нахилами, з одного боку, і потребами суспільства – з іншого; процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність.

Відповідно до психологічного словника, професійне самовизначення трактується як – довготривалий динамічний процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професійної ринку праці, становлення

людини в професійній діяльності. У професійному самовизначенні виділяють певні фази чи стадії: формування готовності до вибору тієї чи іншої професії, здійснення цього вибору, професійне навчання, оволодіння професійною майстерністю. Указані фази професійному самовизначенні не є строго розведеними у часі, в значній мірі вони залежать від чотирьох: змісту професії, індивідуально-психологічних й особистісних якостей людини: задатків, інтересів, мотивації, здібностей та інше, зовнішніх сприятливих або несприятливих обставин, у тому числі й соціально - психологічних [67].

Соціальна психологія розглядає процес професійного самовизначення як взаємодію особистості та її соціального оточення, акцентуючи на усвідомленні особистістю свого місця в групі, усвідомленні, що супроводжується прийняттям чіткої позиції у групових взаємодіях та свободи діяти відповідно до ціннісних орієнтацій групи у відносній незалежності від групового тиску. Також професійне самовизначення розглядається у руслі більш загальної для психології проблеми - соціалізації особистості, яка охоплює проблему взаємодії людини і суспільства в аспекті соціального формування та саморозвитку особистості. При цьому необхідно звернути увагу на вивчення конкретного життєвого шляху особистості, тих осередків мікро- та макросередовищ, через які особистість проходила свій шлях розвитку.

У науковій літературі визначається професійне самовизначення як процес розвитку особистості в обраній професійній діяльності, що охоплює значний період її життєвого та трудового шляху. Як складне структурне утворення особистості професійне самовизначення відображає погляд людини на світ професій, на конкретну професію, власні можливості в соціальному та робочому середовищі, а також особисті наміри щодо самореалізації в рамках певної трудової діяльності.

Професійне самовизначення особистості може розглядатися як система, що складається з взаємопов'язаних підсистем (компонентів), об'єднаних спільністю цілей, задач і єдністю функцій. Організаційно - функціональна підсистема - діяльність різних соціальних інститутів, відповідальних за

підготовку особистості до свідомого вибору професії, які виконують свої завдання і функціональні обов'язки на основі принципу координації. Логіко-змістова підсистема - професійне просвітництво учнів, розвиток їх інтересів і схильностей, максимально наближених до професійних; професійна консультація, професійний підбір, соціально - професійна адаптація. Особистісна підсистема розглядається в контексті того, що особистість є суб'єктом професійного самовизначення, причому вона характеризується активною позицією, тобто прагненням до творчої діяльності, самовираженням і самоствердженням у професійній діяльності; спрямованістю, тобто стійкою домінуючою системою мотивів, переконань, інтересів, ставленням до засвоюваним до знань та умінь, соціальним нормам і цінностям; рівнем моральної та естетичної культури; розвитком самосвідомості; уявленням про себе, свої здібності, особливості характеру [27].

На думку провідних дослідників, професіональне самовизначення передбачає досягнення особистістю таких аспектів як:

- особистісної зрілості (оволодіння засобами самовираження, протидії емоційному вигоранню особистості та професійним деформаціям);

- соціальної зрілості (оволодіння правовими нормами, співробітництва та прийнятими у суспільстві стандартів професійного спілкування, засобами сумісної професійної діяльності);

- діяльнісної зрілості (засобами самореалізації і саморозвитку особистості в професії, оволодіння на високому рівні професійною діяльністю, та здатності до творчих проявів своєї індивідуальності).

Існують методики активізації професійного самовизначення особистості. Так особистості озброюють всілякими засобами для самостійних дій щодо вибору чи зміни професії, планування, працевлаштування, реалізації та корегування своїх професійних перспектив. До таких методів професійного самовизначення можна віднести:

- профорієнтаційні ігри з учнівською молоддю;
- активізуючи профорієнтаційні опитувальники;

- ігрові профорієнтаційні вправи;
- ціннісно-смислові опитувальники (акцент робиться на моральний бік професійного самовизначення)
- арт-терапія та інші.

Зазираючи в глиб історії, відомо про появу перших елементів оцінки профпридатності людини, а саме діагностики знань, умінь та здібностей вже в середині 3-го тис. до н.е. Про, це свідчать історичні факти існування в Китаї цілої системи перевірки здібностей осіб, які бажали зайняти державні посади, а саме проведення іспитів на займання широко розповсюдженої посади урядового чиновника. В цей же час у Стародавньому Вавилоні, де готувалися майбутні переписувачі, влаштовувалися випробування випускників шкіл, які готували писарів. Стародавня Спарта, Рим, Афін мали аналогічні перевірки знань і таких історичних фактів існує багато.

Розвиток інституту професійної орієнтації пов'язують з періодом розвитку капіталізму, індустріалізації, підвищенням інтенсивності виробничих процесів, зростанням ролі спеціалізації та професіоналізації праці, в наслідок чого виникла необхідність здійснення професійної підготовки величезної кількості робітників. Саме тоді виникла практична потреба в залученні робочої сили, її навчанні, розподілі на різні трудові операції відповідно до індивідуальних здібностей людей. Це все посприяло появі перших профорієнтаційних установ.

Головною психологічною причиною появи професійної орієнтації полягала в тому, що перед значною кількістю людей постали проблема вибору, яких раніше не було. Проблема вибору майже завжди викликає труднощі у людей, які пов’язані з відповідальністю за свій вибір. Внаслідок того, що не всі готові до відповідальності, то виникає нагальна потреба в спеціальних помічниках – консультантах, що допомагають вирішувати проблеми вибору.

В 1903 р. з’явився перший кабінет профорієнтації в м. Страсбург (Франція), а перший профконсультаційний центр «Бюро орієнтації» по вибору професій було відкрито в 1908 р. в м. Бостон (США) професором гарвардського

університету Ф. Парсонсом був відкритий. Пізніше аналогічне бюро було засновано в м. Нью-Йорк (США). Досвід роботи перших бюро став поширюватися в США, Фінляндії, Чехословаччині Швейцарії, Іспанії та інших країнах світу. Бюро вели свою роботу в співпраці з вчителями та користувалися анкетами та тестами. У його задачі входило вивчення вимог, які висувалися до людини різними професіями та більш детальне пізнання здібностей школярів, в роботі керувалися наступними положеннями: професію краще вибирати, чим сподіватися на щасливий випадок, молодь повинна ознайомитися з великим числом професій, а не братися відразу за випадкову чи «зручну» роботу, ніхто не повинний вибирати професію без ретельного міркування, без опори на профконсультанта, вибір професії протікає тим краще, чим уважніше профконсультант вивчить особливості особистості що вибирає, фактори успішного вибору і світ професій.

В ході роботи бюро Ф. Парсонс та його співробітники впевнились, що самих психологічних тестів та анкет замало. Необхідна спеціальна інформація про самих молодих людей та про професії. Для цього необхідні комплексні дослідження цілого ряду наук. У 1909 р. Ф. Парсонсом була розроблена перша психологічна теорія професійного вибору в руслі підходу з позиції теорії рис і факторів. На думку Ф. Парсонса необхідно враховувати такі фактори успішності вибору професії:

- кожна людина, відповідає своїм індивідуальним якостям та здібностям, особливо тим, які мають професійне значення, найбільше підходить до певної професії, тому необхідно допомогти особі за допомогою психологічних тестів отримати інформацію про свої психічні властивості та здібності;
- професійна успішність та задоволення професією зумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей вимогам професії, тому потрібно ознайомити людину з вимогами, що висуваються до психофізичної організації людини з боку різних професій;

- професійний вибір є, по суті, свідомим і раціональним процесом в якому або сам індивід або його консультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних чи фізіологічних якостей і співвідносить її з вже наявними диспозиціями вимог різних професій [40].

Ф. Парсонс розглядав свій досвід як аргумент на користь того, щоб управління вибором професії стало державною системою шкіл у кожному суспільстві у співпраці з науковцями, експертами, які б старанно навчалися мистецтву управління вибором покликання так само, як готують фахівців для права та медицини. Які володіють тим, що може надати наука для випробування сприйняття, здібностей та фізичного, інтелектуального й емоційного складу дитини. Початком системної та цілеспрямованої профорієнтаційної роботи прийнято вважати діяльність цього бюро.

В Україні у 30-і рр. центральна лабораторія з профконсультації та профвідбору ВЦРПС розробила систему шкільної профорієнтації. У 1927 р. була вперше розроблена програма трудового навчання, яка окрім навичок обробки дерева, металів, тканин та інших матеріалів ставила учням завдання навчання елементам, які необхідні у будь-якому трудовому процесі: планування, вибору матеріалу та інструменту, оцінки виконаного виробу та інші. Практикувалися відвідування учнями виробництва, працювали технічні гуртки, у низці шкіл було запроваджено виробничу практику. У 1928 р. Директивою Наркомату УРСР у найбільших індустріальних центрах України були створені перші Бюро професійної консультації, завданнями яких було доцільне направлення на виробництво підлітків з урахування потреб та вимог підприємств, особливостей особистості та професійних протипоказань.

У той час вже з’явилися психологічні лабораторії, які мали на меті вивчити людину й її поведінку за допомогою застосування точних наукових методів. Це були лабораторії Гальтона в Англії, Вундта в Німеччині, Холла в Америці. Групою дослідників під керівництвом Ебінгауза використовувалися експериментальні методи для вивчення вищих психічних функцій людини, а

більш поширеним явищем стало використання кореляційної техніки у вимірюванні індивідуально-психологічних особливостей людей.

Питання професійної орієнтації особистості були підняті з точною науковою ясністю у працях директора психологічної лабораторії Гарвардського Університету (США) Г. Мюнстерберга. Численні експерименти дозволили зробити висновок про те, що для успішної роботи за деякими професіями людина повинна мати певний комплекс психологічних властивостей, кожна з яких повинна бути розвинена в певних межах. Г. Мюнстерберг зробив найбільший вклад у розвиток психотехніки, що виникла як напрям психології та розвивалась у багатьох країнах, насамперед, у США й Німеччині. Цей процес припав на період від початку XX століття до початку першої світової війни. У таких працях, як «Психологія і економічне життя», «Основи психотехніки» Г. Мюнстерберг виокремлює соціальну, господарську, медичну, правову психотехніку, а також вказує на можливості використання експериментальної, диференціальної психології в різних сферах практичного життя. Це сприяло тому, що згодом термін «психотехніка» закріпився за тією галуззю прикладної психології, яку називають психологією праці, та з якої виокремився самостійний напрям наукових досліджень — профорієнтація [21].

Аналізуючи існуючі психолого-педагогічні дослідження вчених можна зазначити, що питання професійного самовизначення особистості почали ґрунтовно досліджувати з першої половини XIX століття, що було пов’язано із проблемами такими, як відсутності вільного вибору професій для більшості населення, впливом на вибір фаху соціального походження, класової дотичності, економічної стабільності та регіону проживання тощо. З’являються перші літературні джерела, які висвітлювали питання професійної орієнтації молоді.

Поступово, в процесі проведення дослідницьких та практичних робіт складалися наукові основи професійної орієнтації: про здібності осіб, які зверталися за порадою; про здібності, які необхідні для різних професій; про професії і попит ринку праці на спеціалістів за тією чи іншою професією.

Проблема професійної орієнтації молоді вивчається вітчизняними та зарубіжними вченими з різних позицій та різних напрямках. Науковими дослідженнями професійного самовизначення та професійної самоідентифікації займалися такі науковці, як А. Адлер, Т. Ананко, А. Архіпова, Є. Головаха, С. Гончаренко, А. Даніельс, Е. Берн, Л. Бонцорі, Л. Донг, Т. Дурксен, О. Крегер, Л. Інжиєвська, Р. Классен, Е. Ксакакос, М. Кузів, В. Лозовецька, У. Мозер, Г. Москалик, В. Потапова, А. Резвані, Е. Роу, М. Савікас, Д. Сьюпер, М. Тітма.

Р. Бернсом досліджувались закономірності розвитку особистості у юному віці. Він, зокрема, зазначав, що типові для юного віку внутрішні конфлікти й стреси пов'язані передусім з необхідністю руйнування тих емоційних зв'язків, що склались у дитинстві, і з формуванням нових відносин. Водночас у цей період збільшується діапазон рольових виборів у зв'язку з включенням особистості у нову систему відносин. У процесі інтенсивної соціалізації молодої людини стандарти й цінності суспільства можуть вступати у суперечність з очікуваннями і сформованими типами поведінки особистості, що іноді призводить до рольових конфліктів. На думку дослідника, існує й інший тип внутрішнього конфлікту у цьому віці, а саме - суперечність між вимогами рольової поведінки і потребою у самореалізації, розрив між виконуваною роллю та «істинним «Я». Саме тому проблеми «пошуку ідентичності» і «формування глобальної Я-концепції» виступають на перший план [20].

Наукові розвідки проблеми професійного самовизначення особистості схарактеризовані Л. Оліховською (2016) та спираються на різноманітні психологічні підходи. Так, представники диференційно-діагностичного підходу Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг припускали, що основними засадами професійного самовизначення особистості є побудова відповідності між існуючими рисами індивіда та вимогами професії; А. Адлер, У. Мозер, З. Фрейд виступали представниками психоаналітичного підходу та вважали, що основні аспекти відбору професії особистістю пов'язані із реалізацією інстинктивних мотивувань та запитів, що формуються в ранньому дитинстві. Прибічники типологічного підходу О. Крегер, Е. Роу, Е. Фромм, Дж. Холланд

характеризували залежність професійного розвитку особистості від приналежності до певного психологічного типу. Представники концепції прийняття рішень С. Гончаренко, Е. Зеєр, М. Савікас, Д. Сьюпер дотримувались наукової позиції, щопроцес професійного самовизначення за змістом характеризується як процес прийняття особистого рішення [41].

Д. С'юпер (1983) у власній теорії професійного розвитку об'єднав точки зору декілька теорій, як психологічних так і непсихологічних. Розроблена ним модель професійного розвитку охоплює все людське життя, процес вибору професії є тривалим, може розтягуватися на кілька років та подією, що включена в ряд подій професійної біографії людини. Професійний шлях може бути розділений на п'ять етапів: зростання, пошук, зміцнення, стабілізація і спад. Одним з п'яти етапів професійної зрілості виступає етап дослідження - апробація своїх сил та здібностей у певній галузі (14-25 років). Хейвігхерст поклав в основу класифікації придбання установок та трудових навичок, які дають можливість людині стати повноцінним робітником. Вік 15-25 років припадає на етап набуття конкретної професійної ідентичності.

У своїх роботах роль професійного самовизначення у формуванні особистості висвітлювали українські науковці такі, як І. Бех, Г. Костюк, С. Максименко, І. Маноха здійснює аналіз цього феномену з позицій професійного потенціалу особистості. Цікавими є сучасні дослідження О. Мерзлякової, яка професійне самовизначення розглядає як чинник саморозвитку старшокласників. Такий же підхід підтримує А. Нежута. Вона вважає, що професійне самовизначення – є важливою характеристикою психологічної та соціальної зрілості особистості, її потреби в самореалізації та самоактуалізації. Свій суттєвий внесок у створення теоретичних передумов дослідження вказаної проблеми зробили: Г. Балл, Є. Єгорова, І. Зязюн, О. Ігнатович, О. Киричук, О. Кульчицька, В. Моргун, Н. Ничкало, П. Перепелиця, Е. Помиткін, В. Рибалка, О. Самойлов, Д. Закатнов, В. Синявський, Л. Хомич, та інші.

Проблема дослідження професійного самовизначення особистості підпорядковувалася також такій меті – усвідомленню значущості правил і приписів у професійній діяльності та спілкуванні, вимог середовища й свідомого ставлення до визначених суспільством ідеологічних норм. Тому й досліджувалася, як правило, відокремлено функціональні та особистісні характеристики особистості, сформованість яких забезпечувала свідоме ставлення до вибору майбутньої професії, передусім, на основі потреби суспільства, а лише згодом з урахуванням бажання і можливостей дитини.

В Україні кінець 70-х років – початок 80-х років XX століття характеризуються поверненням командно-адміністративної системи, що вплинуло й на розвиток професійного самовизначення молоді у даний період. Почала складатися сучасна вітчизняна система управління профорієнтацією молоді, що повсюдно супроводжувалося відкриттям у різних містах країни профорієнтаційних та консультаційних молодіжних центрів, а профорієнтаційна робота у школі була визнана одним з обов'язкових елементів навчання та виховання старшокласників, коли найбільш актуальною настає проблема професійного самовизначення.

Незважаючи на найбільший розвиток в руслі виховного та розвивального підходів та очевидну значимість, а на той час професійна орієнтація вже склалася як система, яка включала в себе: професійну просвіту, професійну діагностику, розвиток інтересів та схильностей, професійний добір та відбір, професійну адаптацію; велику роль мали центри профорієнтації та консультування, кабінети профорієнтації, служби зайнятості, навчально-виробничі комбінати, виробнича практика старшокласників на робочих місцях, профорієнтаційна наука та профорієнтаційне самовивчення на початку 90-х років знову пережили складний період.

Наразі сучасна Україна, особливо її молоде покоління, потрапивши в екстремальні умови життя та системної кризи потерпає від деформації морально-вольових ідеалів та цінностей. В умовах війни, економічної та соціально-політичної нестабільності посилюється соціально-психологічне

напруження в системі стосунків між людьми, поглиблюються песимістичні настрої, знижуються мотиваційні чинники та смислові життєві орієнтири. В наслідок чого зміщаються спосіб мислення сучасної молоді, змінюються механізми людських відносин, зміщуються моральні орієнтири і цінності, життєво необхідним стає пошук нових життєвих цінностей, пріоритетів та ідеалів. Тому можливо слід звернутися до основних постулат А. Маслоу та концептуальних положень Н. Жемера. Розглядаючи проблему самовизначення, А. Маслоу (1997) вживає термін «само актуалізація». На його думку, потреба в самоактуалізації своїх можливостей і здібностей властива здоровій людині і проявляється прагненням до самовдосконалення, самореалізації та намаганні реалізувати себе у важливій справі [66]. Н. Жемера розробила загальні концептуальні положення професійного самовизначення старшокласників, який є багатоаспектним процесом, що включає: систему завдань, які ставить суспільство перед особистістю (соціологічний підхід); процес поетапного прийняття рішень, завдяки яким індивід формує баланс між власними перевагами та потребами системи розподілу праці в суспільстві (соціально-психологічний підхід); процес формування індивідуального стилю життя, значною часткою якого є професійна діяльність (диференційно-психологічний підхід) [63].

Професійне самовизначення особистості відбувається в ранньому юнацькому віці в умовах суттєвих змін у діяльності і оточенні людини та супроводжується значними зрушеннями в її самосвідомості, формуванням нових аспектів образу «Я». Чим точніше буде здійснено процес самовизначення, тим з більшою вірогідністю суспільство одержить гарного спеціаліста професіонала.

Діти сприймають та уявляють свою майбутню професійну діяльність з досвіду своїх батьків, але не замислюються над тим, чи відповідає вона їхнім індивідуальним вимогам, чи зможуть вони за своїми особистісними якостями посісти чільне місце в бажаній професії. Позитивний або негативний досвід батьків певним чином впливає на думку та сподівання дітей щодо вибору

майбутньої професії. Тому батьки повинні розглядати з різних сторін процес професійного самовизначення своїх дітей.

На думку Н. Ляховченко та В. Петрук, на вибір майбутньої професії старшокласниками освітніх закладів впливають, перш за все, соціальні умови їхнього життя, матеріальна забезпеченість тощо. Молоді люди чудово розуміють, що для того, щоб поїхати вчитися до престижних вишів у великі міста потрібна значна кількість коштів. Часто й самі батьки можуть впливати на професійний вибір дитини і вказувати куди їй вступати. Проте чи не найважливішу роль при виборі майбутньої професії відіграють здібності, цінності та особистісні риси самого старшокласника. Система цінностей регулює його прагнення, відображає індивідуальний життєвий досвід, а професійна спрямованість є однією з різновидів ціннісних орієнтацій, що вказує на його зрілість як особистості [8].

Для багатьох учнів питання професійного самовизначення - проблема, яку потрібно розв’язувати в старших класах, не раніше. Вони звикають до того, що всі важливі рішення у їхньому житті приймають батьки, і тому не дуже активно та свідомо ставляться до проблеми професійного самовизначення. Вона здається їм дещо штучною. Вони упевнені, що батьки, як завжди, все владнають. Таке пасивне ставлення до свого майбутнього можна пояснити тим, що молода людина не завжди вміє адекватно оцінити ситуацію та знайти правильне розв’язання, адже раніше всі відповідальні рішення приймали за неї батьки. Пасивна позиція має деякі привілеї - не потрібно ні за що відповідати: мовляв, батьки обрали вищий навчальний заклад, батьки й відповідають за цей вибір, і якщо досвід буде неуспішним, то вся провина автоматично лягає на їхні плечі. Не варто забувати й про матеріальний аспект. У разі нестачі коштів процес професійного самовизначення може бути доволі викривленим, адже він продиктований обставинами. Зазвичай учням хочеться виправдати сподівання, які на них покладають батьки та родина [30].

До факторів, які впливають на формування професійних орієнтацій підлітка, насамперед, можна віднести територіальну нерівність і нерівність

матеріальних можливостей. Сутність територіальної нерівності в доступі до якісної вищої освіти, отримати яку можна у провідних ВНЗ, відомих своїм якісним рівнем підготовки фахівців, полягає в тому, що підліткові з сільської місцевості потрібно набагато більше матеріальних та інтелектуальних ресурсів для отримання якісної вищої освіти. Головними проблемами для таких підлітків стають:

- відсутність ВНЗ з належною якістю освіти в довколишніх містах, що тягне за собою необхідність постійних міжміських поїздок і значних матеріальних витрат (особливо на етапі вступу);
- недостатній рівень підготовки в школі, відсутність можливостей додаткової підготовки (у великих містах у підлітків більше можливостей для довузівської підготовки та додаткового навчання з репетиторами) [28].

До групи внутрішніх чинників становлення професійного самовизначення особистості в юнацькому віці можна віднести:

- здібності, спрямованість, що допомагають учню в тій чи іншій діяльності, сприяють знаходженню ефективних способів вирішення поставлених завдань та породжують особливий інтерес до виконуванної діяльності. Багато юнаків роблять нереалістичні вибори, мріють про високопрестижні професії, для яких у них немає необхідних задатків. Однак, інтерес та мотивація вливають на досягнення успіху на обраному професійному шляху не в меншій мірі, ніж здібності;
- інтернальний локус контролю — суб'єктивне сприйняття відповідальності за події, які відбуваються в житті особистості, результати своїх дій та професійний вибір; - рівень самооцінки, який відображає ступінь розвитку почуття самоповаги, відчуття особистої цінності і позитивного самоставлення до себе. Самооцінку співвідносять із мірою впевненості у собі, із «силою Я», що пов'язана з рівнем розвитку вольових якостей та емоційної стабільності. Чим адекватніше юнаки будуть оцінювати свої можливості, тим краще це буде впливати на становлення професійного самовизначення;

- рівень домагань, що відображається в розумінні своїх можливостей, актуальних установок, цінностей особистості, тобто того, що для юнака має першочергове значення в даний період життя. Ситуація будь-якого життєвого вибору передбачає вплив не тільки особистої думки, але і різних зовнішніх факторів;

- рівень мотивації до навчальної діяльності, який пов'язаний зі співвіднесенням мотивів та мети навчальної діяльності. На основі цілеспрямованості можливі реалізація актуальних і народження нових мотивів професійного навчання;

- зацікавленість у майбутній професії, яка характеризується усвідомленою потребою в адекватному виборі професії та проявляється у вигляді набутої активності;

- гендерно-статеві відмінності юнаків проявляються в тому, що жінки віддають перевагу роботі з людьми і надають великого значення якості виробничих відносин, тоді як чоловіки надають великого значення свободі і автономії діяльності; для дівчат характерні — об'єднання стереотипно «жіночих» цінностей життя (світ і ієрархія соціальних відносин). Вибір юнаків дозволяє припустити формування двох різних типів чоловічої самоідентифікації. Перший з яких орієнтований на традиційний стереотип чоловіка, який включає відвагу, натиск, боротьбу, а другий включає нейтральні, незалежні від статі характеристики. Хлопці та дівчата подібним чином визначають ведучі та неприйнятні життєві установки, однак сам профіль життєвих пріоритетів трохи видозмінюється в залежності не тільки від статі, а й вибору професії. Порівняння між профілем фемінних і маскулінних якостей для старшокласниць, які обрали стереотипно «жіночі» (психологія і соціальна робота) або більш «чоловічі» (інформатика або бізнес) спеціальності, також вказує на зв'язок особистісних властивостей і віддається перевага стилю життя; більшість юнаків обирають професії, відповідні їх гендерної ролі;

- рівень рефлексивності як ключовим чинник становлення професійного самовизначення. В процесі розвитку особистості рефлексія виступає на різних

рівнях і в різних формах. Як властивість індивіда, рефлексивність є здатністю відображати не лише свій образ «Я», а й усвідомлювати сутність своєї взаємодії з іншими людьми. В міжособистісних стосунках рефлексія виступає важливим компонентом моральності поведінки індивіда [29].

Тому необхідно приділяти першорядну увагу ретельному підходу до професійного самовизначення старшокласників, які мають особистісні передумови для успішної професіоналізації та надати допомогу молоді в професійному самовизначенні до професії, потрібно розуміти сенс надання допомоги, чітко усвідомлювати можливості розвитку особистості в залежності від вибору професії і подальшої професійної освіти. Створювати оптимальні умови для професійної підготовки та розвитку майбутніх фахівців в сучасному суспільстві. Формувати відповідальне ставлення до свого майбутнього та створювати образ успішної особистості для здійснення осмисленого вибору професійного шляху, який буде логічно обгрунтованим, спланованим, будуть чітко окреслено можливі варіанти успіху та труднощів, знання позитивних та негативних аспектів майбутньої професії.

1.2. Кар'єрні орієнтації: визначення та основні моделі

На сьогоднішній день орієнтація підростаючого покоління на оволодіння різними професіями, установками на трудову діяльність є стратегічним державним завданням, нагальною соціально-економічною та педагогічною проблемою.

При виборі професії перетинаються три сфери: наміри, здібності людини, і попит на професію. Тому формула вдалого вибору - навички та бажання відповідають потребам ринку праці. Однак простота цієї формули є лише зовнішнім ефектом. Люди змінюються, освіта оновлюються та ринки праці також. Головним ворогом кар`єрної орієнтації стає фактор часу.

Вибір професії молодою людиною, як прийнято вважати, відштовхується від трьох точок: хочу, можу і треба. Принцип перший: людина сама, вправі

вирішувати якою, діяльністю вона хоче займатися, що можна звести до питання, що задається самому собі: «Чого я хочу?». Друге питання, яке має ставити собі особа, що самовизначається: «Що я можу?». Третє питання з'являється з урахуванням потреби суспільства та визначається наповнюваністю ринку праці. Людина, обираючи професію має чітко розуміти кому це потрібно.

Найважливішою характеристикою особистості, що обумовлює успішність професійного шляху спеціаліста є кар`єрна орієнтація, що є сукупністю вимог особистості до власної професії та до себе як до професіонала. Кар'єрні орієнтації формуються з накопиченням досвіду у професійній сфері та залишаються відносно стійкими протягом всього трудового шляху особистості. Варто зазначити, що адекватність кар`єрної орієнтації обраній професії обумовлює успішність людини в професії, її задоволеність роботою, впевненість у власних силах та спрямованість на саморозвиток.

Результати тривалих психолого-педагогічних спостережень свідчать про те, що формування кар'єрних орієнтацій починається з дитинства, коли батьки, полюбляючи розпитувати в дитини про майбутню професію, спонукають її до міркувань. Відповіді на такі запитання дитина ще глибоко не усвідомлює. Це, швидше всього, емоційні прояви, випадкові враження. Однак, вони можуть залишити певний відбиток у свідомості й перетворитися на стійкі уявлення про майбутню професію. З часом уявлення про власне успішне професійне майбутнє, що виникають у дітей та підлітків, стихійно набувають більш реальних рис, але аналіз таких уявлень і проявів кар'єрних орієнтацій засвідчує їх недостатню усвідомленість [36].

Батьки можуть стати першими наставниками молоді у процесі професійної орієнтації. Вони можуть підтримувати своїх дітей, надихати їх, допомагати зрозуміти свої інтереси та потреби, а також підкреслювати їх таланти та навички. Батьки можуть розповідати про свої власні професійні досвіди, навчати дітей професійної етики, допомагати у пошуку інформації про професії, ринок праці, університети та коледжі. Вони також можуть підтримувати своїх дітей під час вибору професії та допомагати з рішеннями

щодо кар'єрного розвитку; допомогти своїм дітям у процесі професійної орієнтації, надаючи їм можливість досліджувати та вивчати різні професії, розповідаючи про свій власний досвід та надаючи підтримку у виборі кар'єрного шляху. Також вони можуть також допомогти своїм дітям знайти інформацію про різні професії, знайти можливості для стажування та навчання [1].

В цілому на процес формування та розвиток кар’єрних орієнтацій впливає широкий спектр чинників: економічні, соціально-психологічні, соціально-економічні, соціально-демографічні та культурні.

Одним з етапів становлення й розвитку кар’єрних орієнтацій є період одержання професійної освіти. Саме на цьому етапі активізується постановка кар’єрних цілей і розробка освітньо-професійних траєкторій, які будуть визначать успішність кар’єрно-професійного розвитку людини в майбутньому. Оскільки етап одержання першої професійної освіти припадає, як правило, на ранню юність, то саме у період ранньої юності набуваються більш конкретні уявлення, що пов’язані із професійним і особистісним майбутнім, з вимогами, що ставляться до людини обраною професією тощо.

Наразі у значної частини сучасної молоді відсутні чіткі уявлення про дійсну або майбутню професійну діяльність та реальну кар'єру. Це створює значні труднощі на шляху професійної соціалізації. Не менш важливою є проблема адекватності кар'єрних орієнтацій сучасної молоді до реальних умов сучасного суспільства та ринку праці. Зазвичай завищені кар'єрні очікування сучасної молоді потенційно не можуть бути реалізовані, здатні призводити не лише до розчарування у вибраній професії, а й до втрати віри у себе, у свої сили та втрату життєвого оптимізму.

Досі немає загальної думки про те, з якої мови прийшло до нас слово «кар’єра» – італійської чи французької. Кар’єра (італ. carriera) – біг, життєвий шлях, поприще, від лат. carrus – віз, візок – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності [31]. Сутнісний зміст поняття «кар’єра» відображає термін «просування» або «рух уперед». Для

опису кар’єри як процесу використовують такі синоніми, як «зростання» та «перехід», що відображають процес просування особи у заданому напрямі.

Наразі існує суспільна позиція, що фахівець, який «робить кар’єру», це – особистість, зорієнтована на реалізацію власного професійного потенціалу й життєвого досвіду; є показником життєвого і професійного успіху, відповідного рівня, свідченням досягнення бажаного статусу і якості життя та самореалізації.

У соціальній психології та психології професійної діяльності, кар’єра розглядається як індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, пов’язаної з досвідом і активністю у роботі впродовж усього життя.

Кар’єрні орієнтації особистості – це вимоги індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності, що виникають у процесі професіоналізації і соціалізації особистості на основі відповідного професійного мислення в початковий період розвитку кар’єри.

Статеві та гендерні особливості кар’єрних орієнтацій проявляються в тому, що дівчата в цілому прагнуть до безпеки, стабільності, збалансованості кар’єри та сім’ї, вони орієнтовані на служіння, їх не приваблює незалежність, боротьба і перевага над іншими (виражені кар’єрні орієнтації «інтеграція стилів життя», «служіння», «стабільність», мало виражені – «виклик», «автономія»).

Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, устремлінь, професійних виборів і типів кар’єр, кар’єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання професійних з іншими життєвими ролями. Деякі вчені виділяють низку специфічних відмінностей щодо кар’єрних орієнтацій в гендерном уаспекті:

1. Реалізація в професії є нормою та вимогою для чоловіків, а першочерговою сферою реалізації жінок є сімейні стосунки та виконання ролі матері.

2. Суб’єктивна перспектива професійної самореалізації, кар’єрні домагання й стратегії будуються чоловіками відповідно до гендерних норм успішності високого статусу, твердості та антижіночності поведінки. Це призводить до побудови негнучких й непродуктивних кар’єрних стратегій, в

яких переважає орієнтація на об’єктивні показники кар’єри й не дооцінюється важливість її суб’єктивного компоненту.

3. Перспективам професійної самореалізації жінок притаманна орієнтація на суб’єктивний компонент кар’єрного просування й нижчий, порівняно із чоловіками, рівень сформованості уявлення про бажані кар’єрні досягнення.

4. Перспективи кар’єрної самореалізації чоловіків краще усвідомлювані й характеризуються вищим, порівняно із жінками, рівнем суб’єктивності.

5. Чоловікам притаманний вищий рівень кар’єрних домагань у межах об’єктивного компонента кар’єри.

6. Статеворольові стереотипи впливають на нижчий рівень кар’єрних домагань у жінок [30].

Питанню кар’єрних орієнтацій присвячено чимало наукових праць. Дослідження кар’єрних орієнтацій, як ключового компоненту професійного розвитку, висвітлено у працях Е. Зеєра, А. Маркової та Л. Почебута. Індивідуальні особливості постановки кар'єрних цілей у студентської молоді розглядалися А. Гусєвою, А. Кібановим. Кар’єрні орієнтації студентів вивчалися у працях Ю. Бурмакова, О. Терновської Особливості розвитку кар’єрних орієнтацій особистості В. Чернявської, Дж. Холланда, Е. Шейна. Психологічні чинники успішного розвитку та становлення особистості юнака у ході кар'єрного просування висвітлено, А. Марковою, Е. Молл, А. Голднером, Д. Сьюпером. Розкриттю психологічного змісту кар’єрних орієнтацій особистості відводиться особлива увага в працях зарубіжних дослідників: Д. Фельдмана, Р. Дафта, Д. Тідемана; вітчизняних науковців О. Бондарчук, М. Лукашевич та Л. Карамушка.

Так розгляд науковцями проблем професійної діяльності особистості здійснювався в межах чотирьох основних напрямків: психофізіологічному, системотехнічному, експлуатаційному, психолого-педагогічному.

А. Кібанов визначає кар’єру як поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю.

Д. Сьюпер (теорія професійної зрілості) визначає кар’єру як послідовність та комбінацію ролей, які людина виконує протягом життя, та зазначає існування можливостей кар’єрного вибору, який пов'язаний не лише з професійною діяльністю. Він розглядає кар’єру як реалізацію життєвої програми індивіда, де останній орієнтується на власне «Я» - ті уявлення, ідеали і цілі, що є найбільш важливими з позиції планування життя. В процесі реалізації кар’єри відбувається «переклад» Я концепції на мову професійних дій. У такий спосіб уявлення людини про власну особистість обумовлюють її професійний шлях, визначають тип кар’єри. В свою чергу, обрана професія і кар’єрні досягнення мають значний вплив на загальну «Я-концепцію» та самооцінку. В ході розгортання кар’єри відбувається розвиток професійної «Я-концепції» [26].

Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації є показник стабільності кар'єри.

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в природно постійній професійній діяльності.

2. Звичайна кар'єра – найпоширеніша – співпадає з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.

3. Нестабільна кар'єра – характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

4. Кар'єра з множинними пробами – зміна професійних орієнтації відбувається протягом всього життя [48].

А. Маркова (2010) розуміє кар’єру як професійне просування, фахове зростання, як етапи сходження людини до професіоналізму, перехід від одних його рівнів, етапів, ступенів до інших, як процес професіоналізації (від вибору

професії до оволодіння нею, згодом закріплення професійних позицій, оволодіння майстерністю, творчістю). Результатом кар'єрного сходження у широкому розумінні є високий професіоналізм людини, досягнення професійного статусу. У більш вузькому ракурсі кар'єра – це суто посадове просування, коли мовиться не тільки про оволодіння рівнями і ступенями професійності, а й про досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, зайняття певної посади. Цей тип кар'єри починається з вибору престижної професії і охоплює досягнення в ній соціально визнаних стандартів у професійному повсякденні [6].

Український дослідник Б. Федоришин обґрунтував нові концептуальні підходи до розгляду професійної орієнтації, що базувалися на баченні особистості не як об'єкта, а як суб'єкта професійного саморозвитку. Відтак, особистість у контексті професійної орієнтації постає як суб'єкт діяльності, а її головна мета полягає у підготовці учнів до професійного самовизначення. У зв'язку з цим засоби професійної орієнтації набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності, а через неї до самопізнання, рефлексії, саморозвитку тощо, із спрямуванням на оптимальне вирішення життєвих завдань. За такого підходу професійна орієнтація трактується як науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення й реалізації здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що зумовлюють вибір професії або спонукають до зміни виду трудової діяльності. Саме особистісно-орієнтований підхід до професійної орієнтації учнівської молоді та її методичні засади означили перспективні вектори досліджень науковців Інституту професійно-технічної освіти НАПН України [17].

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрних орієнтацій. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна людина має

набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри. У серії кар'єрних рішень людини втілюється її професійна «Я концепція». Часто відбувається не усвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій. Врахування цих факторів, значно збільшує ймовірність вибору індивідуумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний і професійний потенціал. Виділяють декілька типів кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність - орієнтація пов'язана з наявністю здібностей у тій чи іншій галузі діяльності; менеджмент - орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, управління різними сторонами діяльності виробництва; автономія - орієнтація на виражену потребу все робити по-своєму, без дотримання тих чи інших організаційних правил та обмежень; стабільність - орієнтація, обумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій; служіння - орієнтація, спрямована на реалізацію головних життєвих цінностей таких, як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим; виклик - орієнтація, пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, подолання перешкод, вирішення складних завдань; інтеграція стилів життя - орієнтація на інтеграцію різних сторін і способів особистісного і професійного життя; підприємництво – орієнтація пов'язана з прагненням людини створювати нове, долати перешкоди, бути конкурентоспроможним, відкритим на зміни. готовим до ризику [24].

Концепцію американського психолога Е. Шейна «Кар'єрні якорі» вважають основною у дослідженні кар'єрних орієнтацій [64]. За класифікацією Е. Шейна існує вісім видів кар'єрних орієнтацій:

1. Професійна компетенція. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Особистості з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них особливо важливий успіх у професійній сфері, але швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно вони шукають

визнання своїх талантів, яке має виражатися в статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

2. Менеджмент. Особливість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат і поєднання різних функцій організації. Особистість із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримає посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажом.

3. Автономія (незалежність). Особистість прагне звільнення організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така особистість не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі й інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Вона готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилятиме всі обмеження її автономії.

4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці й стабільності для того, щоб майбутні життєві події можна було передбачити. Існує два типи стабільності: – стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про своїх працівників-пенсіонерів, виплачує великі пенсії, є надійною у своїй галузі. Особистість із такою орієнтацією – її часто називають «людиною організації» – відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на наймача. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо того буде потребувати компанія; - стабільність місця проживання складається в тому, що особистість пов'язує себе з географічним регіоном, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу тільки тоді, коли це не супроводжується її «зривами з місця». Люди, орієнтовані на стабільність,

можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі й життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння. Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Особистість такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі й цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи й просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик. Основне для такої людини – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Особистість немов би «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв-виграв». Процес боротьби й перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність і виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

7. Інтеграція стилів життя. Особистість орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток, тому намагається все це збалансувати. Така особистість більше цінує своє життя в цілому – де живе, як удосконалюється, – ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. Підприємництво. Особистість прагне створити щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу, фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої, вкласти туди душу. Вона буде продовжувати справу, навіть тоді, коли її спочатку будуть переслідувати невдачі й вона буде змушена ризикувати [49].

Підхід до кар'єрних орієнтацій Е. Шейна (1985) дозволив також визначити, що є мотивацією для людей у їх професійній кар'єрі, сформувати для них джерела мотивації. Е. Шейн вважає, що особистісні цінності впливають на здатність отримувати задоволення від різних завдань, які люди повинні

успішно вирішувати на роботі. Він припускає, що мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною, коли людина виконує функції та завдання, що співпадають з її цінностями. Так можна передбачити, який вид кар'єри найбільш задовольнить людину, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно до найважливіших для них цінностей.

Не менш розповсюдженою зарубіжною концепцією є типологічна теорія Дж. Холланда, висвітлює зв'язок між особистістю та типологією. Згідно з його теорією процес професійного розвитку передбачає: визначення самим індивідом особистісного типу, до якого він належить; пошук професійної сфери, яка відповідає певному типу, вибір одного з чотирьох кваліфікаційних рівнів цієї професійної сфери, що визначається розвитком інтелекту і самооцінки. Головну увагу в уявленнях науковець зосереджував на описі особистісних типів: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, адаптаційний, естетичний, підприємницький.

Таким чином, до компонентів, які складають процес професійного розвитку відносять: напрямок професійного вибору, побудови кар'єрних планів, реальність професійних досягнень, особливості професійної поведінки на роботі, ефективність освітньої поведінки, стабільність або зміна робочого місця, професії, задоволеності від професії.

Слід зазначити, що в чистому вигляді вищезазначені типи кар'єрних орієнтацій зустрічаються зрідка, адже більшість людей мають поєднання декількох типів. Проте важливо знати свої основні кар'єрні орієнтації, щоб вибрати професію, яка буде відповідати вашим цінностям та мотивам.

Американський дослідник Д. Осгуд (1992) виділяє сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтації й установок:

1. Ідеалізація дійсності. Для цього початкового етапу кар'єри характерні більші надії, очікування й ентузіазм.

2. Катастрофа надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями й бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами – з іншої. З'являється почуття тривоги й занепокоєння.

3. Виклик усьому й непокора (сховані і явні). Переживши етап катастрофи надій, людина приходить до висновку, що справи, мабуть, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не почне діяти.

4. Відхід від справ. Цей етап наступає тоді, коли людина відчувати, що більше не має змісту навіть намагатися якось змінити хід подій.

5. Усвідомлення. Цей етап характеризується почуттям відповідальності й бажанням змінити щось у собі.

6. Рішучість. Вольове зусилля дозволяє на цьому етапі перейти до реальних дій.

7. Переконаність. Основна характеристика цього етапу – активне, постійне бажання поліпшити стан справ [39].

Для проведення досліджень особистостей використовують такі наукові методики, а саме: для діагностики психологічної статі, яка визначає ступінь андрогінності, маскулінності і фемінінності особистості використано методику «Дослідження фемінності-маскулінності особистості» Сандри Бем; для діагностики кар'єрних орієнтацій особистості – методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна, дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво; для діагностики особистості на мотивацію до успіху та на мотивацію до уникнення невдач – методики Т. Елерса; для оцінки рівня суб'єктивного контролю особистості застосовано методику локус контролю Дж. Роттера. В дослідженнях також використовують багатофакторний опитувальник особистості британського й американського психолога Р. Кеттелла (16PF – опитувальник) дає змогу з'ясувати особливості характеру, схильності та інтереси особистості [54]. Він дає змогу встановити багатогранну інформацію про досліджуваного. Люди відрізняються за тим, як вони пояснюють причини значущих для себе подій і де локалізують контроль над ними. Можливі два полярні типи такої локалізації: екстернальний (зовнішній локус) і інтернальний (внутрішній локус) та інші.

Відомо, що людина розвивається і стає особистістю в результаті спілкування і спільної діяльності з іншими людьми. Все, що знає і вміє людина зараз, її думки й якості, звички та способи поведінки з'явилися на основі спілкування з оточенням. Відтак кар'єрна орієнтація є результатом постійних спостережень і накопичення відповідного досвіду спілкування, зіставлення того, що фахівець спостерігає в собі, з тим, що бачить в людях, які є прикладом для наслідування. У зв'язку з цим найбільш ефективною формою набуття кар'єрних орієнтацій позиціонують тренінги. Тренінг може охоплювати досить велику кількість різного роду активностей: лекція, демонстрація, індивідуальне консультування, дискусія, рольова гра, розбір критичних ситуацій, тренінгові ігри, тренінги на базі комп'ютерних програм, інтерактивних відеопрограм, посібники з тренінгів для самостійного навчання (використання самоучителя), аналіз конкретних ситуацій (кейс-стаді), інструктування на робочому місці, програмоване навчання, роботу в проектних групах. Цей вельми неоднорідний набір форм навчання, є структурованим і певною мірою формалізованим. Не випадково слово «тренінг» часто супроводжується прикметником «формальний», щоб відрізнити тренінг від різноманітних форм «стихійного» набуття життєвого і професійного досвіду. Досвідом у тренінгу оволодівають цілеспрямовано упродовж короткотермінових строків [2].

Вибір майбутнього професійного шляху та засобів його освоєння стає у юнацькому віці, суттєво відрізняючись у школярів та студентства. У школі навчання спрямоване на розвиток soft skills – м'яких (універсальних) навичок, які дозволяють оптимально адаптуватися до нових умов, швидко реагувати на зміну сферу зайнятості, оперативно вирішувати нестандартні завдання, соціалізуватися у новому середовищі, тощо. У вищій школі відбувається розвиток hard skills – спеціалізованих навичок, необхідних для конкретної професії з урахуванням чітко визначених умов виробничого середовищ (мети діяльності, засобів, можливих результатів, процесу роботи тощо). У студентському віці формується розуміння суті взаємозв'язку цих тенденцій, що стимулює молодь активніше зайнятися вирішенням основної проблеми

професіоналізації: пошуком тієї кар'єри, яка б забезпечила водночас становлення особистості як успішного фахівця у соціумі. Адже від психологічної готовності до професійного розвитку буде залежати конкурентоспроможність та потенціал успіху у подальшій роботі особистості [70].

Ґрунтуючись на вікові та психологічні особливості школярів можна розглянути кілька етапів змісту профорієнтаційної роботи в школі: 4 класи: формування у молодших школярів ціннісного ставлення до праці, усвідомлення його значення в житті людини і в суспільстві; розвиток інтересу до навчально-пізнавальної діяльності, заснованого на посильному практичній участі в різних її видах, в тому числі соціальної, трудової, ігрової, дослідницької. 7 класи: формування у школярів сенсу в отриманні когнітивного досвіду і розвиток інтересу до професійної діяльності; уявлення про власні інтереси і можливості (формування образу «Я»); придбання початкового досвіду в різних сферах соціально-професійної практики: техніці, мистецтві, медицині, сільському господарстві, економіці та культурі. Цьому сприяє виконання учнями професійних проб, які дозволяють зіставити свої індивідуальні здібності з вимогами, що пред'являються професією до людини. 9 класи: уточнення освітніх вимог в ході факультативних занять та інших курсів за вибором; групове та індивідуальне консультування з метою виявлення і формування адекватного прийняття рішення про вибір профілю навчання; формування знань, відповідних інтересам і здібностям, ціннісним орієнтаціям. У 8-9 класах підлітків треба вчити співвідносити свої інтереси і схильності з вимогами, які висувають професії. Сучасна психологія: проблеми та перспективи 11 класи: на даному етапі важливо навчити старшокласників діям з самопідготовки і саморозвитку, формуванню професійних якостей в обраному виді праці, коригування професійних планів, оцінка готовності до обраної діяльності. У 10-11 класах профорієнтаційна робота ведеться і спрямована на самопізнання і вибір професії відповідно до здібностей і особистісних якостей [9].

З огляду, на нинішні вимоги суспільства та запити працедавців, перед закладами освіти постає завдання підготовки конкурентоспроможного фахівця, який базуватиметься не лише на формуванні високого рівня професійної компетентності, а й на особистісній зацікавленості майбутньою професійною діяльністю. Особливу увагу привертають кар'єрні орієнтації особистості. Тому проблема вивчення кар'єрних орієнтацій є достатньо актуальною, особливо в умовах постійних освітніх та трансформаційних змін фіксувати конкретний зміст знань стає важко.

Аналізуючи викладене, можна стверджувати, що планування професійної кар'єри майбутніх фахівців – це процес, який триває на всіх етапах професійного становлення, передбачаючи такі кроки: перший крок – усвідомлений і самостійний вибір професії, що вимагає безперервної професійної напруженої праці, творчого пошуку самого себе, знань власних індивідуальних можливостей і свого покликання; другий крок – продумування й складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей та можливих перешкод, із опрацюванням додаткових варіантів професійного розвитку; третій крок – отримання професійної освіти, що істотно впливає на успішність самореалізації і кар'єри, отримання суспільного визнання за умови розвитку власних здібностей та на досягнення матеріального благополуччя за умов готовності особистості до професійного вдосконалення, системного підвищення кваліфікації; четвертий крок – працевлаштування особистості, готовність до оволодіння додатковими функціями або професіями [25].

1.3. Вплив сімейного виховання на вибір професії та формування професійних цінностей молоді

Сім'я володіє великими природними можливостями виховання. Традиційно стосунки в українській родині будувалися на визнанні християнських сімейних чеснот, серед яких головними були і, зрештою,

залишаються подружня вірність і готовність піклування одне про одного до смерті, опіка над дітьми, над батьками і старшими в сім'ї, взаємна повага і любов батьків, гармонія стосунків поколінь, спільність духовних інтересів членів сім'ї; пошана до свого роду, до могил предків; працьовитість, гостинність, дотримання звичаїв; відкритість щодо суспільного життя; багатодітність, тощо; носієм і виразником сімейних вартостей є сама родина [10].

Сім'я займає центральне місце в нашому розумінні і досвіді людського існування. Більшість людей в усьому світі вважають сімейне життя найважливішим аспектом свого буття. Сім'я є одним з основних соціальних інститутів, формує ціннісні орієнтації молоді через передачу сімейних цінностей, що поєднують морально-етичні принципи, переконання, традиції, звичаї та взаємовідносини між її членами. Визначальними для дитини стають особистий приклад матері та батька, принциповість, чесність, доброта і чуйність, любов до свого народу, їх ставлення до праці, бережливість, скромність і інше. Сім'я виступає для дитини моделлю певного способу життя і є джерелом життєвих цінностей та переконань.

Комунікація підлітків з батьками, крім задоволення безпосередньої потреби в спілкуванні, виконує ряд прихованих функцій: соціального контролю, морального та патріотичного виховання, професійної орієнтації, а також формування ціннісного ставлення до сім'ї.

Наукові дослідження показують, що сімейні цінності впливають на самовизначення молодих людей у різних аспектах їхнього соціального та професійного життя, включно з освітою, вибором професії, міжособистісними стосунками та самооцінкою. Молоді люди, які зростають у сім'ях із сильними ціннісними орієнтаціями, як правило, мають більш стабільний процес формування власної ідентичності та більш здатні до самовизначення [7].

Важливу роль і у виборі майбутнього професійного шляху відіграють сімейні традиції та бажання батьків. Це підтверджується теоріями, які описують майбутнє професійного розвитку фахівця з кута зору сім'ї. Теорія

Е. Берна (2010) пояснює вибір професії та професійну поведінку сценарієм, сформованим у ранньому дитинстві. Відповідно до цієї теорії відносно невелика кількість індивідів досягає повної автономії в житті. Таким чином, важливі аспекти життя (одруження, виховання дітей, вибір професії та кар'єри, розлучення та спосіб смерті) керуються сценаріями, а саме програмою поступового розвитку, життєвим планом, сформованим у ранньому дитинстві (до 6 років) під впливом батьків і певної поведінки.

Українська молодь, обираючи професію, крім інших факторів, свідомо чи несвідомо враховує фаховий вибір батьків. Як правило, моделі професійної самореалізації утримують сімейну сценарну детермінанту. Іноді молоді люди обирають професію, яка суперечить їхнім потягам, проте узгоджується з фаховим вибором батьків, підтримує сімейну традицію. Результати аналізу факторної структури дали можливість виокремити сімейно-професійний конфлікт, учасниками якого, з одного боку, є батьки з чітко визначеними професійними орієнтаціями, настановами та заповітами, а з другого – доросла дитина, яка на догоду батькам обрала «правильну» професію, що не узгоджується з її власними потягами. [33].

В цілому не існує батьків, які б не бажали кращого своїм дітям. Вони хвилюються за майбутнє своїх дітей, від усього серця бажають їм щасливого життя, хочуть допомогти у виборі професії, дають поради, орієнтують на свою власну професійну діяльність. Іноді переоцінюють здібності та можливості своїх дітей перенесенням інтересу до шкільного предмету на майбутню професію, коли високу оцінку з якогось зі шкільних предметів вважають єдиною і достатньою умовою успішного вибору професії. Деякі батьки бажають реалізуватися у дітях, намагаються здійснити власну мрію про в професійному шляху за рахунок своїх дітей, яку їм самим не доводилося втілити в життя.

Аналізом сутності понять «цінність», «професійні цінності» в аспекті спеціальної підготовки приділяли увагу Н. Бєляєв, В. Водзинська, Ф. Гоноболін, Г. Жирський, Б. Ольшанський, А. Лазарук, Т. Любимов,

В. Тугаринов, В. Шпалинський, В. Ядов та ін.; класифікації цінностей, зокрема професійних, Л. Аза, О. Анісімов, В. Василенко, Ю. Жуков, Ю. Завалевський, М. Каган, В. Момов, Н. Смирнова, В. Тугаринов, М. Шелер; процесу формування професійних цінностей майбутніх спеціалістів - А. Алексюк, В. Гриньова, К. Журба, В. Киричок, О. Матвієнко, О. Сухомлинська, Г. Тарасенко, К. Чорна та інші. Аналіз науково-педагогічних досліджень та публікацій свідчить, що проблему ціннісних орієнтацій особистості досліджували такі зарубіжні вчені, як: М. Вебер, А. Маслоу, М. Рокіч, В. Франкл, Ш. Шварц, С. Морісс.

Як зазначає Е. Еріксон, батьківські установки можуть обмежувати дитину, перешкоджати її розвитку, прояву щирості та творчого початку. На думку Е. Берна через батьківські настанови формується життєвий та професійний сценарій, приписи щодо свого статі та шлюбу, а також вибору партнера. В. Юстіцкіс та Е. Ейдеміллер вважають, що більшість сценаріїв людина вбирає з батьківської сім'ї, наслідуючи моделі поведінки через постійне сприйняття установок чи батьківських інструкцій.

Співвідношення професійних та життєвих цінностей є однією з головних проблем сьогодення, бо професійна належність тягне за собою певні розбіжності у сфері ціннісних орієнтацій. Це і набір задатків або здібностей, виховання, вікові норми, але найголовніше – професійна спрямованість. Тобто прихильність людини до тієї чи іншої професійної діяльності сприяє формуванню у неї набору професійно значущих якостей у процесі її професійного становлення.

Цінність – це складна міждисциплінарна категорія, яка не має єдиного трактування, однак науковці сходяться на тому, що цінності є тим , чому людина надає особливого значення і що забезпечує свідомий вибір цілей та засобів їх досягнення. Тому для правильного виховання молоді надзвичайно важливим є вивчення цінностей та ціннісних орієнтацій та їхній аналіз при побудові педагогічного процесу, орієнтація на гуманізм та загальнолюдські

«вічні» цінності, які «живуть», незважаючи на процес девальвації багатьох інших цінностей, врахування суспільного та особистісного аспекту цінностей.

Ціннісні орієнтації є найважливішою складовою у структурі особистості. У сучасному тлумачному психологічному словнику поняття цінність визначається як таке, що використовується у філософії і соціології для позначення об'єктів, явищ, їхніх властивостей, а також абстрактних ідей, що втілюють у собі суспільні ідеали і виступають завдяки цьому як еталон належного. Кожній людині властива індивідуальна, специфічна ієрархія особистісних цінностей, яка служить сполучною ланкою між духовною культурою суспільства і духовним світом особистості, між буттям суспільним та індивідуальним [5].

Професійні цінності складають особистісне ядро фахівця у вигляді когнітивних уявлень і переконань про себе як суб'єкта професійної діяльності. Вони визначають його поведінку у соціальному та професійному середовищах, впливають на результативність виконання професійних завдань, являють собою норми, що регламентують професійну діяльність.

Професійні цінності можуть переусвідомлюватися й переоцінюватися, змінюватися та доповнюватися, оскільки це категорія достатньо динамічна й постійно перебуває під впливом умов соціокультурного життя людини.

Сам процес формування професійних цінностей відбувається поетапно:

- оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками, тощо;
- застосування набутих професійних знань та вмінь на практиці;
- створювання власних професійних цінностей на базі набутих та загальних суспільних цінностей.

Окрім батьківських настанов провідну роль у формуванні професійних цінностей відіграє соціальний інститут освіти як певний ціннісно-нормативний осередок і транслятор культури. Спеціально організований педагогічний процес, спрямований на вирішення цього завдання, включає такі етапи: отримання знань про професійні цінності, формулювання на основі наданої інформації власного розуміння їхньої сутності, усвідомлення значущості,

розуміння взаємозалежності з успішним професійним становленням, порівняння з існуючою системою ціннісних пріоритетів, прийняття обраних цінностей, перетворення їх у внутрішні орієнтири поведінки та діяльності, реалізацію набутих знань під час проходження виробничої практики. У цьому випадку відбувається «перетворення узагальненого соціального досвіду у внутрішню силу» особистості, яка спочатку спонукає її до «соціально цінної поведінки та діяльності» (Б. Бітінас) а далі – отримує зовні виражену (знакову та соціальну) форму свого існування [56].

Наявність професійних цінностей, як зазначає І. Бех, забезпечує сумлінне ставлення до майбутньої професійної діяльності, спонукає людину до творчого пошуку, удосконалює умовну модель фахової діяльності, що слугує орієнтиром професійного саморозвитку. Зокрема, психолого-педагогічними характеристиками професії викладача вищої школи є особистісні якості, які умовно можна поділити на три основні групи: емоційні, мотиваційні, інтелектуальні [4].

Професійні цінності – це орієнтири, на основі котрих людина обирає, опановує і виконує свою професійну діяльність. Професійні цінності – це віддзеркалення вимоги професії та суспільства до аксіосфери особистості фахівця. На нашу думку, поняття «професійні ціннісні орієнтації» може бути застосоване у широкому сенсі – у контексті будь-якої професійної діяльності людини, та більш деталізованому – відповідно конкретного її різновиду, певної професійної діяльності. Професійні цінності фахівців визначаються сучасними цінностями освіти, її цілями, принципами, нормами, та будучи інтеріоризовані особистістю фахівця, стають професійними ціннісними орієнтаціями [61].

На думку І. Жорової, формувати професійні цінності потрібно починати з моменту вступу до ЗВО і здійснювати цей процес протягом усього навчання. Організація освітнього процесу у ЗВО технологічно має забезпечити формування професійних цінностей майбутніх фахівців, оскільки за таких умов виробляється сумлінне ставлення до майбутньої професійної діяльності, удосконалюється у свідомості студента умовна модель майбутньої фахової

діяльності, яка слугуватиме орієнтиром для професійного саморозвитку. Автор виокремлює такі ефективні педагогічні технології формування професійних цінностей майбутніх фахівців, як технологія контекстного навчання, проєктна діяльність, технологія розвитку критичного мислення, евристичного навчання, продуктивного навчання, ігрового моделювання, групового навчання, кооперативного навчання [18].

Основою системи професійних цінностей, своєрідним епіциклом є цінності духовні, транслювання яких відбувається у системі «людина-людина». До професійних цінностей відносимо: цінності-цілі, цінності-мотиви, цінності-знання, технологічні цінності, цінності-властивості, цінності-ставлення. Вони взаємопов’язані між собою, тобто система професійних цінностей має синкретичний характер [11].

Під «професійними цінностями» розуміють підґрунтя особистісного прийняття себе як кваліфікованого представника певної професії; інтегральну основу діяльності як окремого індивіда (представника певної професії), так і будь-якої малої чи великої соціальної групи (професійного колективу); орієнтир на кваліфіковане виконання та дотримання визначених обов'язків, на професійну відповідальність за свою діяльність [62].

У зрізі досліджуваного питання ряд науковців в основу класифікації професійних цінностей закладають соціальний аспект, намагаючись вписати професійну діяльність у структуру соціуму й соціальних відносин. При цьому виділяють суспільно-професійні, професійно-групові й особистісно-професійні цінності. Суспільно-професійні цінності відображають характер і зміст цінностей, що функціонують у різних соціальних системах, виявляються у суспільній свідомості у формі моралі, релігії, філософії. Це ідеї, уявлення, норми й правила регламентують професійну діяльність і спілкування в межах всього суспільства. Професійно-групові цінності є сукупністю ідей, концепцій, норм, які регламентують і спрямовують професійну діяльність у межах відповідних професійних інститутів [12].

Особистість орієнтується на ті цінності, які найбільше їй необхідні в даний час і в перспективі відповідають її інтересам і цілям, імпонують її досвіду. У професійній ціннісній орієнтації фахівця такою цінністю є конкретна професія.

Професійні цінності є стратегічними цілями, які спонукають людей до сумісних цілей, що визначає значущість для майбутнього фахівця орієнтуватися в них. Їх наявність в особистості забезпечує відповідальне ставлення до справи, підштовхує до творчості, пошуку, вдосконалення, в якійсь мірі, компенсує недостатньо розвинуті вміння та навички. Відсутність у особистості професійних цінностей може призвести до професійного краху та втрати майстерності.

Системи професійних цінностей представників різних галузей науки, виробництва, техніки, тощо можуть певним чином відрізнятися, що пояснюється специфічністю кожної існуючої професії та відмінними базовими вимогами до них. Розуміння професійних цінностей без урахування специфіки конкретної професії неможливо.

М. Тітм в ставленні до професійної діяльності визначає такі цінності: цінності професії, що пов’язані з самовизначенням у професійній діяльності; цінності професії, що виникають на основі різних видів винагороди професійної діяльності збоку суспільства; цінності, що утворюються на базі різних рис тієї чи іншої професії; цінності вищого ґатунку, що використовуються в суспільстві для регуляції ставлення до професії.

Професійні цінності можуть бути типологізовані на:

- цінності-цілі (визначають значення та мету професійної діяльності);

- цінності-засоби (розкривають значення та зміст способів, засобів здійснення професійної діяльності);

- цінності-ставлення (становлять сукупність ставлень фахівця до себе як професіонала, колег, роботодавців і професійної діяльності в цілому);

- цінності-значення (виявляють значення та зміст соціокультурних, філософських, психолого-педагогічних, медичних і спеціальних знань для

успішної реалізації професійної діяльності);

- цінності-якості (представлені системою взаємопов’язаних індивідуальних, особистісних, комунікативних, статусно-позиційних, діяльнісно-професійних і зовнішньо поведінкових якостей фахівця як суб’єкта професійної діяльності).

Цей перелік цінностей є узагальнений, і його можна застосовувати до будь-якого виду професійної діяльності. При цьому необхідно пам’ятати, що загальна для певного виду діяльності система професійних цінностей, з одного боку, буде мати індивідуальний характер, з іншого – має бути пов'язаний із загальними для суспільства цінностями. Досліджуючи проблему формування професійних цінностей майбутніх фахівців у сфері фізичної культури, О. Горбенко зауважує, що «особистісні професійні цінності кожного фахівця повинні відповідати прогресивним суспільним цінностям, визначати специфічні групові цінності у світі професій, відображати внутрішній світ, індивідуальні життєві цілі, ідеали, якості людини як універсальної особистості. Саме тому, на думку дослідниці, в основу індивідуальних варіантів персональних цінностей майбутніх фахівців певного профілю необхідно вносити систему загальних суспільних цінностей. Відповідно до цього О. Горбенко визначає професійні цінності як цілісну систему головних орієнтирів професійної діяльності, які забезпечують утворення нових системних якостей і надають особистості змогу ефективно виконувати свої професійні обов’язки [73].

У зрізі досліджуваного питання ряд науковців в основу класифікації професійних цінностей закладають соціальний аспект, намагаючись вписати професійну діяльність у структуру соціуму й соціальних відносин. При цьому виділяють суспільно-професійні, професійно-групові й особистісно-професійні цінності. Суспільно-професійні цінності відображають характер і зміст цінностей, що функціонують у різних соціальних системах, виявляються у суспільній свідомості у формі моралі, релігії, філософії. Це ідеї, уявлення, норми й правила регламентують професійну діяльність і спілкування в межах всього суспільства. Професійно-групові цінності є сукупністю ідей, концепцій,

норм, які регламентують і спрямовують професійну діяльність у межах відповідних професійних інститутів

Ще одним чинником формування у сучасної молоді професійних цінностей є мас-медіа. Засоби масової інформації відіграють важливу роль у житті людей, вони відображають особливості науково-технічного прогресу та культурного розвитку нашої епохи. Мас-медіа – основний засіб комунікації, який повною. мірою задовольняє потреби та інтереси сучасної людини, а також безпосередньо впливає на психологічний стан особистості.

Вплив медіа технологій на формування професійних цінностей в юнацькому віці є важливим аспектом сучасного суспільства. Ця тема викликає значний інтерес, оскільки юнацтво є ключовим періодом для розвитку ідентичності, включаючи професійні амбіції та цінності. Медіа технології, зокрема інтернет, соціальні мережі, блоги, мультимедійні платформи, грають вирішальну роль у цьому процесі [53].

Під впливом медіа формується суспільна та індивідуальна свідомість, ідеали, переконання й ціннісні орієнтації. За допомогою мас-медіа забезпечується інформаційно-комунікативний обмін між людьми, країнами, підприємствами. Стрімкий розвиток сучасних технологій змінює людський світогляд, їх поведінку, прискорює соціокультурну динаміку, спосіб прийняття світу та мислення.

Так медіа технології відіграють чималеньку роль у формуванні професійних цінностей серед молоді, пропонуючи їм широкий спектр можливостей для самовизначення та професійного розвитку. Важливо, щоб молоді люди критично підходили до інформації, отриманої через медіа, і шукали різноманітні джерела для всебічного розуміння потенційної професії. Освітні інституції, батьки та опікуни можуть відігравати підтримуючу роль, допомагаючи молоді розробляти навички критичного мислення, необхідні для навігації у складному світі медіа та професійного самовизначення [34].

Таким чином, можемо зробити висновки, що формування професійних цінностей – це складний педагогічний процес, пов’язаний з особистісним та професійним самовизначенням, самовдосконаленням, розвитком професійно-значущих якостей особистості та професійних здібностей. Сформованість професійних цінностей забезпечує сумлінне ставлення до майбутньої професійної діяльності [38]. На формування яких впливає дуже багато чинників, але первісним є вплив сімейного виховання та сімейні цінності як фундамент в системі цінностей особистості.

РОЗДІЛ 2
ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄНИХ ОРІЄНТАЦІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

2.1. Дослідження особливостей професійного самовизначення сучасної молоді

В Україні регламентовано та закріплено на законодавчому рівні положення щодо підготовки сучасних фахівців із високим рівнем загальних та професійних компетентностей і відображені в таких нормативних документах як: Закон України «Про фахову передвищу освіту» (2017) [47], «Про вищу освіту» (2014) [45], «Про професійну (професійнотехнічну) освіту» (2019); Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійнотехнічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» до 2027 року (2019), Програма діяльності Кабінету Міністрів України до 2025 року (2019), Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [68]; конвенціях ЮНЕСКО: «Всезагальна декларація про культурне розмаїття» (2001), «Конвенція про збереження нематеріальної культурної спадщини» (2003), «Конвенція про охорону і заохочення розмаїття форм культурного самовираження» (2005), програми європейського співробітництва «Освіта і навчання 2010», «Освіта і навчання 2020» та «Освіта і навчання 2030».

Процес вибору професії – це багатогранний процес, у якому освіта, інтереси та особисті цінності зливаються, утворюючи динамічну взаємодію. Освіта виступає в якості базової платформи, відкриваючи людям знання та навички, водночас формуючи та вдосконалюючи інтереси та етичні цінності. Інтереси відіграють центральну роль у виборі професії, спрямовуючи людей до сфер, які викликають щиру пристрасть і внутрішню мотивацію. Вони служать дискурсом(компасом), який гарантує, що обрана професія узгоджується з природними нахилами та особистими зацікавленнями. Одночасно особисті

цінності виступають в якості керівного етичного гаранту, будучи запорукою, що обрана професія підтримує глибокі переконання та принципи людини, таким чином сприяючи почуттю мети та реалізації. Співвідношення цих трьох факторів: освіти, особистих цінностей та інтересів є ключовим у створенні професійної кар'єри, яка не тільки використовує інтелектуальні здібності людини, але й резонує з ядром внутрішньої мотивації та морального компасу людини. Розумно структурований підхід до вибору професії, заснований на самооцінці, дослідженні та керівництві, є важливим для використання цього спільного ефекту для досягнення професійної реалізації та успіху [14].

Соціально- психологічні дослідження свідчать, що в перші роки після закінчення навчання конкретній професії 10-15% усієї молоді змінюють місце роботи, через 5 років – 50% молодих людей хоча б один раз змінюють рід зайняття, причому обирають не тільки інше місце, а й іншу професію.

Підготовка людини до усвідомленого вибору майбутньої професії є однією з актуальних психолого-педагогічних та соціально-економічних проблем. Одними із засобів вирішення цієї проблеми є професійна орієнтація населення, яка Концепцією державної системи професійної орієнтації населення (2008 р.) визначається як науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності, яка включає дві взаємодіючі складові - державну та громадську і має загальнодержавний, територіальний та базовий рівень [46].

Під час вибору професії, як зазначає, Є. Клімов, можуть виникати протиріччя між молодим поколінням та дорослим оточенням - членами родини, вчителями, профконсультантом та психологом. З одного боку підліток не зможе самостійно врахувати всі складові успішного вибору професії без участі дорослих, з іншого боку, ця участь може провокувати конфлікт: коли рішення

щодо проблеми професійного вибору підлітка нав’язується дорослими чи друзями, без врахування думки самого підлітка. Таким чином, виникає міжособистісний конфлікт. Кожна сторона конфлікту відстоює свою точку зору, свій погляд на розв’язання проблеми вибору, тому такий конфлікт називається когнітивний. Його вирішення залежить від участі всіх сторін конфлікту і він закінчується коли сторони конфлікту знаходять компромісне рішення.

Незважаючи на велику кількість досліджень, в українському суспільстві досі спостерігається певна психологічна непоінформованість про причинно-наслідкові психологічні зв'язки проблем, що виходять із дитячого досвіду. В рамках психодинамічного напрямку вибір професії детермінується потребами людини, концентрованими в інструментальному модусі, або взаємовідношення з даними потребам, виробленими в ранньому дитинстві у взаємодії з батьками.

Вплив батьків на майбутній професійний шлях дитини є достатньо складним психологічним феноменом. Розглядають його в кожному конкретному випадку за допомогою однієї із можливих теоретичних моделей. Як результат впливу батьків: «професійний вибір в юнацькому віці відбувається під впливом батьківських настанов», «професійний вибір в юнацькому віці відбувається під впливом професійного прикладу батьків» та «професійний вибір в юнацькому віці відбувається під впливом поєднання настанов батьків і професійного прикладу»; як результат порушення впливу батьків на професійний вибір в юнацькому віці: «професійний вибір в юнацькому віці відбувається автономно, без урахування професійного прикладу та настанов батьків», «дитина в юнацькому віці зазнає труднощів у здійсненні професійного вибору».

Для того, щоб обирати, потрібно знати самого себе. Треба враховувати, що у юному віці люди не завжди здатні реально оцінити свої можливості, здібності та перспективу при виборі майбутньої професії, зважити всі «за» й «проти» і тому першими до кого вони звертаються за порадами є самі близькі члени родини від кого вони поки що залежать. Як правило діти в 16-18 років

залежать від батьків матеріально та емоційно. Але дитині дуже важливо бути впевненою, що її думка важлива, її хочуть розуміти та дослухатися. Завдяки фінансовій підтримці батьків вони можуть додатково відвідувати підготовчі курси, займатися з репетиторами. Батьки, як правило, намагаються підтримати морально свою дитину і створити всі можливі умови для комфортного навчання і підготовки до іспитів, тощо. При виборі професійного шляху також необхідно враховувати доходи сім'ї. В ситуації, коли підліток хоче обрати недержавний заклад вищої освіти або заклад професійної освіти та не проходить за конкурсом на бюджетне навчання і збирається отримувати професію, навчаючись на контрактній основі, у батьків не завжди є можливість підтримувати його і оплачувати навчання. Якщо такої можливості немає, то підлітку доведеться скорегувати свій вибір.

Важливим також є розуміння факторів, що впливають на вибір професії людиною, так до них відносять:

1. Наявність здібностей. Одного інтересу до якої-небудь справи буде мало, потрібно ще, щоб вона виходила. А для цього потрібні певні здібності.

2. Домагання (переваги). На вибір багато в чому впливають актуальні установки і цінності людини. В одному випадку людина вибирає професію, в іншому – місце роботи, в третьому – вирішальне значення має місце проживання та інше.

3. Наявність схильностей (інтересів). Людина більш успішна в тій діяльності, яка їй цікава. Обираючи професію, потрібно звернути увагу на те, чим подобається займатися, що приносить їй найбільше захоплення та задоволення.

4. Думка однолітків. Наприклад, юнак обрав для себе дуже важливу і «вічну» професію – вирішив стати кравцем, але соромиться говорити про це в своєму оточенні, бо «немодна» професія. Цілком можливо, що оточуючі не знають про цю професію всього того, що знає той, хто її вибирає.

5. Знання про професії. Перш ніж зробити вибір типу професій, треба ґрунтовно познайомитися з багатьма існуючими. На жаль, незнання сучасних

професій найчастіше стає каменем спотикання в проблемі професійного самовизначення.

6. Думка батьків або родини. Найчастіше близькі люди прагнуть взяти активну участь у виборі професії старшокласником. Так, в сім'ї, де кілька поколінь присвятили своє життя медицині, є природнім бажання батьків бачити свою дитину в цій же професії.

7. Особистий професійний план – основна карта лабіринту під назвою «професійний вибір». Для його успішного проходження повинна бути головна мета, тобто те, що людина планує робити в своєму майбутньому, ким бути, яким хоче бути, що хоче досягти, які його ідеали життя і діяльності на даний момент.

Як показують останні проведені дослідження обираючи майбутню професію молодь все ж таки в своїй більшості звертається за порадою до своїх батьків, а вже потім використовує Інтернет ресурси, поради друзів та інше (рис. 2.1)

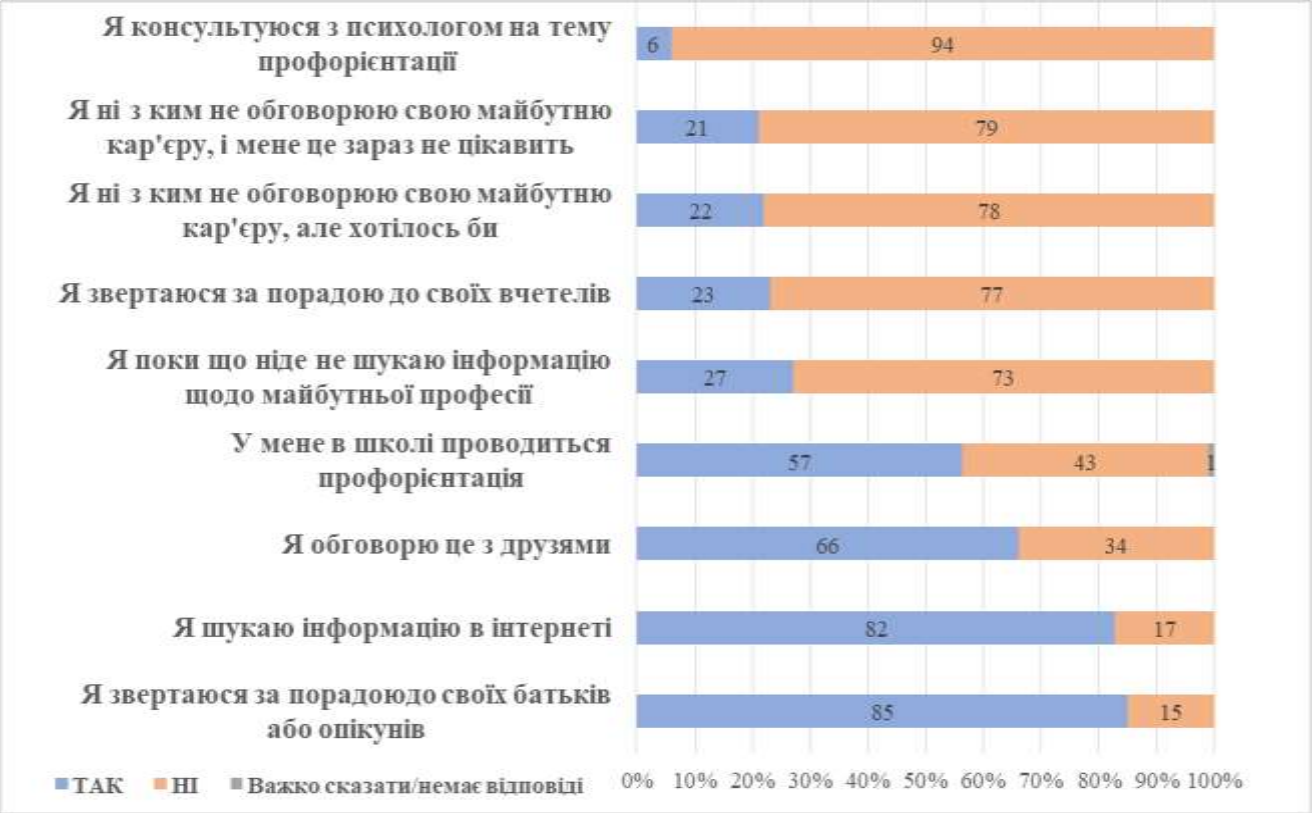


Рис. 2.1. Чинники, що впливають на вибір професії молоддю

Як показують проведені численні опитування, більшість старшокласників і випускників школи серйозно обговорюють з батьками своє майбутнє. Так опитування студентів першокурсників, виявило чинники, що вплинули на їх професійний вибір. Дослідження показало, що в процесі професійного самовизначення для старшокласників невід'ємною залишається роль батьків і сімейного впливу. Виходячи з цього, окремо було поставлене питання про те, чи прислухаються молоді люди до настанов батьків при вирішенні питань професійного самовизначення. Результати підтвердили, що для більш ніж половини опитаних респондентів думка батьків була вирішальною.

У виборі професії важливу роль відіграє мотивація зробленого вибору, тобто, те, що спонукає до дії та визначити, що ж є мотивуючим чинником. Мотиви вибору професії сьогодні для кожного дуже різні. Це все не так просто, як може здаватись на початку. Визначення мотивації – один з найважливіших етапів вибору професії, оскільки саме внутрішні мотиви задають напрям вибору і визначають його стратегію. Найчастіше домінуючим мотиваційним чинником є рівень зарплати (а точніше – доходів) та високий престиж професії робить її найбільш привабливою в свідомості людини і, тим самим, мотивує професійний вибір. Проте інші важливі чинники, такі як цікава робота, хороший колектив, наявність інших додаткових переваг (службовий автомобіль, мобільний телефон та інші), зручне місцерозташування, не менш важливі. Тому потрібно визначити, які домінуючи мотиви керують людиною при виборі професії, для цього потрібно виконати методику Мотиви вибору професій [32].

Мотив, мотивація – спонукання до активності і діяльності суб'єкта, пов'язані із намаганням задовольнити окремі потреби. Сукупність мотивів, їх ієрархічна структура, своєрідність характеризують мотиваційну сферу особистості. В цілому ця система динамічна і змінюється в залежності від багатьох обставин.

У психології існує два поняття мотивів діяльності: одні мотиви, що спонукають до діяльності, водночас надають їм особистісний зміст – змістоутворюючі. Інші, що співіснують поряд із ними, виконують роль

спонукальних факторів (позитивних або негативних) – часом гостро емоційних, афективних – позбавлені змістоутворюючої функції, називаються мотивами – стимулами.

Психологічну основу мотивів вибору професії, поряд із потребами, становить активний інтерес до професії. В одному випадку виділяються такі групи мотивів:

- загальна мотивація;
- науково-пізнавальні мотиви;
- романтика професій;
- мотиви суспільної значущості професій;
- наслідування.

В іншому випадку розглядаються такі групи:

- усвідомлення перспективності обраної професії;
- навчальний і позакласний інтереси;
- бажання бути корисним країні;
- вплив рідних і знайомих.

Прояв інтересу до професії вважається як найбільш складний та значимий мотив при виборі професії, профілю вищого навчального закладу, спеціальності тощо. Виділяють наступні типи інтересу до певної професії: прямі (інтерес викликає зміст обраної професії, спрямований на зміст самої діяльності, тощо) та опосередковані (спрямовані на супутні їй атрибути – престиж, висока зарплата тощо).

Система мотивації у виборі професії визначає взаємодію різних компонентів, які спонукають активність суб'єкта: потреб, інтересів, установок, ціннісних орієнтацій, ідеалів, в результаті чого формується мотиваційна тенденція, наприклад, спрямованість на вибір виду професійної діяльності. При формуванні мотиваційної тенденції, різні мотиви конкурують один з одним, відбувається внутрішня боротьба в мотиваційному просторі особистості. У кожній окремій ситуації актуалізуються певні мотиви. Внаслідок цього будь-яка діяльність суб'єкта, в тому числі і професійна, полімотивована,

представлена в суперечливих один одному мотивах. У зв'язку з цим слід говорити про домінуючу мотиваційну тенденцію або про переважну стратегію поведінки в процесі вибору професії.

Мотивація вибору професії формується під впливом соціальних та внутрішніх факторів, вона здійснюється з урахуванням минулого досвіду та з позицій очікуваного майбутнього. В її побудові значну роль відіграють емоційні, пізнавальні та вольові компоненти. Значення дослідження особливостей формування мотивації обґрунтовується положеннями про взаємозв’язок мотивації з професійним навчанням та процесами професіоналізації особистості і спрямовується на виділення тих чинників, які забезпечують ефективність даних процесів з метою впливу й управління їх формуванням під час професійної орієнтації [57].

Вибір професії поєднує в собі наступні мотиви:

– потреба в джерелі засобів існування, матеріального достатку;

– потреба в професії як певній соціально-статусній позиції;

– потреби у творчості та самореалізації в професії,

– потреба в професійних досягненнях, успіху, просуванні, кар'єрі;

– потреба в професійному спілкуванні, залученості в професійному середовищі, причетності до професійної субкультури;

– потреба у професійних знаннях, вдосконаленні у професійній діяльності.

Вибір професії за мотивами, пов’язаними насамперед із змістом самої праці, є найважливішим моментом у професійному становленні особистості і спряє здоланню неминучих труднощів періоду навчання та перших років роботи.

Так основними групами мотивів вважають:

- моральні - впливають на всю структуру мотивів вибору професії, змінюються з віком і не тільки в кількісному відношенні;

- соціальні, що виражаються в бажанні своєю працею сприяти суспільному прогресу, підкреслюють соціальну спрямованість школярів на

вищі загальнолюдські цілі і потреби;

- матеріальні, характеризується тим , що професії з даною мотивацією повинні добре оплачуватися, забезпечувати постійною роботою, а також забезпечувати стабільне майбутнє;

- естетичні, що виражаються в прагненні до естетики праці, її краси, гармонії, у бажанні працювати за даною спеціальністю тому, що вона «сприяє сприйняттю прекрасного», «дає відчуття радості»;

- пізнавальні, що характеризуються прагненням до оволодіння спеціальними знаннями, розширенням кругозору, можливістю використовувати всі здібності і можливістю самоудосконалитися, до ознайомлення зі змістом конкретної праці;

- творчі, що виражають бажання обрати ту чи іншу професію тому, що вона дозволяє бути оригінальним у роботі, дає можливості робити наукові відкриття, сприяє досягненню поставленої мети, дає можливості для творчості.;

- пов'язані із змістом праці, що опосередкуються чіткими знаннями школярів щодо сукупності і відрізняючих особливостей всіх елементів процесу праці (функцій, операцій, зусиль і дій) і характеризують їхню спрямованість на розумову і фізичну працю, тобто професія вимагає або великої розумової напруги, або великої фізичної напруги, а також дозволяє працювати з напівавтоматами й автоматами і дозволяє працювати на верстатах і з механізмами;

- престижні, що виражають прагнення юнаків і дівчат обирати професії, що «цінуються серед друзів і знайомих», «дозволяють досягти видного положення в суспільстві», «забезпечують швидке просування по роботі» і інші;

- інші (утилітарні), що характеризуються бажанням обрати таку професію, що «дає можливість керувати людьми», «дає можливість працювати в місті» (для сільських школярів), «припускає чистоту і легкість праці», «орієнтує на вступ до вузу».

У 2024 році було проведено опитування від імені Центру аналізу та соціологічних досліджень (CISR) Міжнародного республіканського інституту

(IRI) в рамках програми «Молодь як провідник української національної ідентичності» (UNITY) у співпраці з Радою міжнародних наукових досліджень та обмінів (IREX), в межах програми USAID «Мріємо та діємо». (2024 рік) за допомогою телефонних інтерв'ю (CATI). Вибірка складалася з національної вибірки n=1415 молодих людей віком 16-35 років, національної вибірки n=494 дітей віком 10-12 років та національної вибірки n=512 дітей віком 13-15 років. Ці вибірки є репрезентативними для населення України відповідного віку. Через відсутність надійної інформації про населення на даний момент для зважування даних використовувалися останні доступні дані Державної служби статистики до повномасштабного вторгнення станом на 1 січня 2022 року. Ваговими параметрами були: вік, стать, регіон та розмір населеного пункту. Респондентів просили вказати їхнє поточне місце проживання та місце проживання до 24 лютого 2022 року. Одні з досліджуваних питань стосувалися професійної зайнятості.

Серед опитуваних дітей віком 10-12 років (n=228), тих хто вирішив, ким хочете стати у дорослому віці склав 46%, тих то не вирішив – 53%, а 1% склав важко відповісти/немає відповіді. Вибираючи майбутню професію великий відсоток тих, хто звертається до батьків за порадами: – 83%; дітей, що мають необхідну для себе інформацію завдяки профорієнтаційній роботі 58%; шукачів інформації в Інтернеті склав - 57%. Серед переліку професій лідерами є: програміст/IT -19 %, лікар - 13%, дизайнер – 9%, мистецтво - 9%, Спорт - 9%, індустрія краси 8%. Найменш популярні професії за результатами відповідей є: учитель, водій, філолог, лінгвіст.

Серед опитуваних дітей віком 13-15 років (n=264), відсотки тих хто вже вирішив, ким хочете стати та відсотки тих, хто ще не вирішив майже зрівнялися (рис. 2.1). Вибираючи майбутню професію відсоток дітей, що звернулися за порадою до своїх батьків або опікунів» – 85%, шукачів інформації в Інтернеті» - 82%, обговорення з друзями» - 66%. В цілому можна сказати, що молоді, яку турбує питання подальшої професії значно більше чим тих, кого це зараз не цікавить».



Рис. 2.2 Визначеність та невизначеність молоді щодо своєї майбутньої професії

Серед тих, хто обрав майбутню професію, (n=264) опитувальні віком 13-15 років цілком згодні з твердженням «Моя родина підтримує мій вибір професії» - 86% склали, цілком згодні з твердженням « Я знаю, які навички та знання потрібні для цієї професії» - 65%, цілком згодні з твердженням «Я знаю, які кроки потрібно зробити, щоб оволодіти цією професією» - 59%, цілком згодні з твердженням «Моя сім'я може оплатити навчання за цією спеціальністю» - 46%.

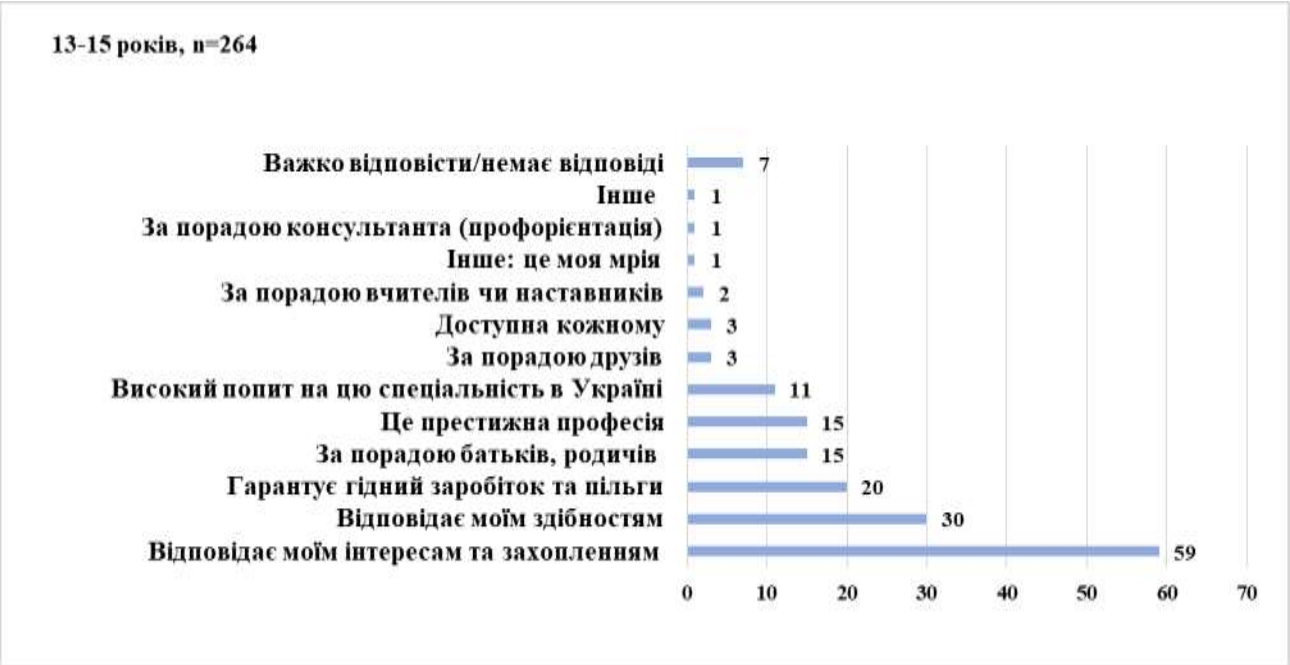


Рис. 2.3. Чинники впливу на вибір професії сучасною молоддю

За результатами опитування, можна сказати, що більшість молоді при виборі професії відштовхуються від своїх інтересів та захоплень чим на поради батьків і родини (рис. 2.3).

Так опитування показало, що серед тих, хто тільки працює або і працює, і навчається; 16-35 років; n=1031, більшість опитуваних цілковито задоволені професією чим незадоволені (рис. 2.4).

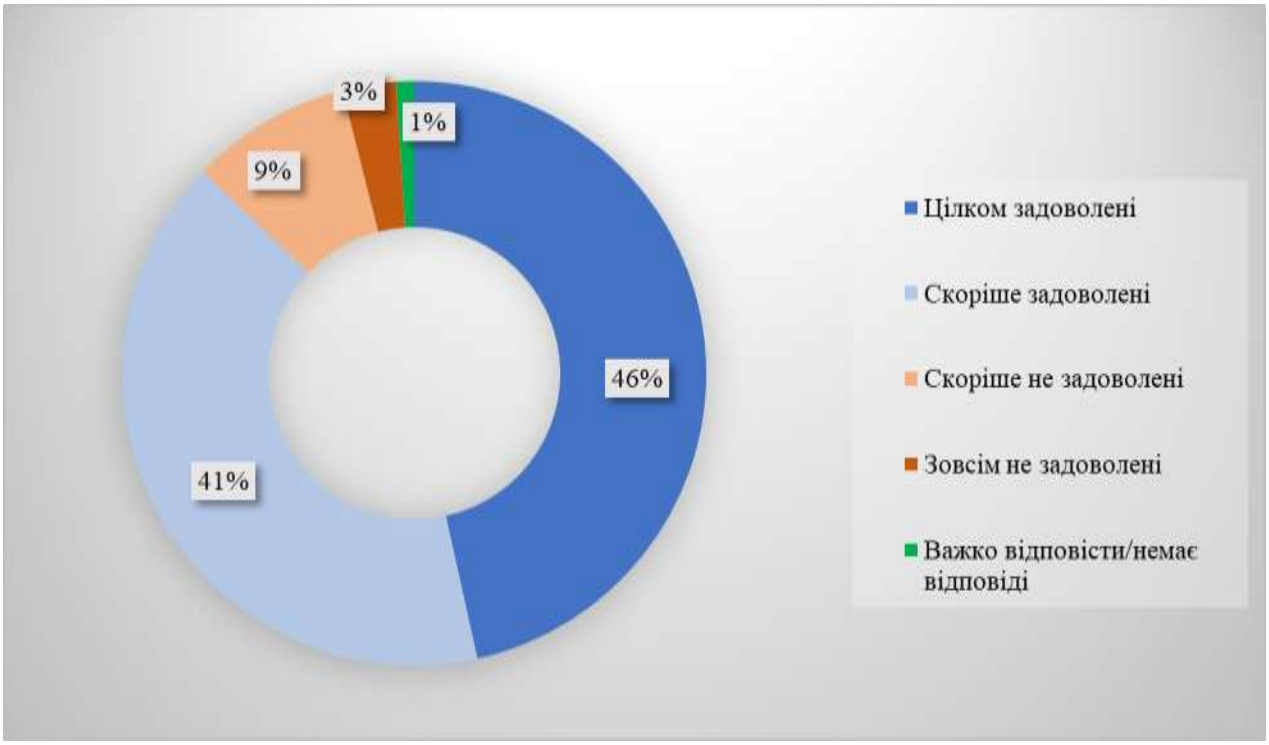


Рис. 2.4. Задоволеність обраною професією

Аналізуючи показники «бажаних» професій можна зробити висновки, що постійними лідерами є: програміст/IT - 22 %, лікар - 13%, дизайнер – 9%, армія – 7%, мистецтво – 6%. Найменш популярна професія для молодого віку зараз є - сільське господарство, готельно-ресторанна сфера, державна служба.

Серед тих, хто тільки навчається або працює і навчається віком 16-35 років (n=386) навчаються: в університеті, інституті, академії – 70%, у коледжі, технікумі чи ПТНЗ -19%, у школі – 5%, важко відповісти/немає відповіді – 6%.

Серед тих, хто не задоволений обраною професією n=116, основними причинами незадоволення були: не та сфера обраної діяльності та зарплата в цій професії є нижчою за очікування (рис. 2.5) [50].

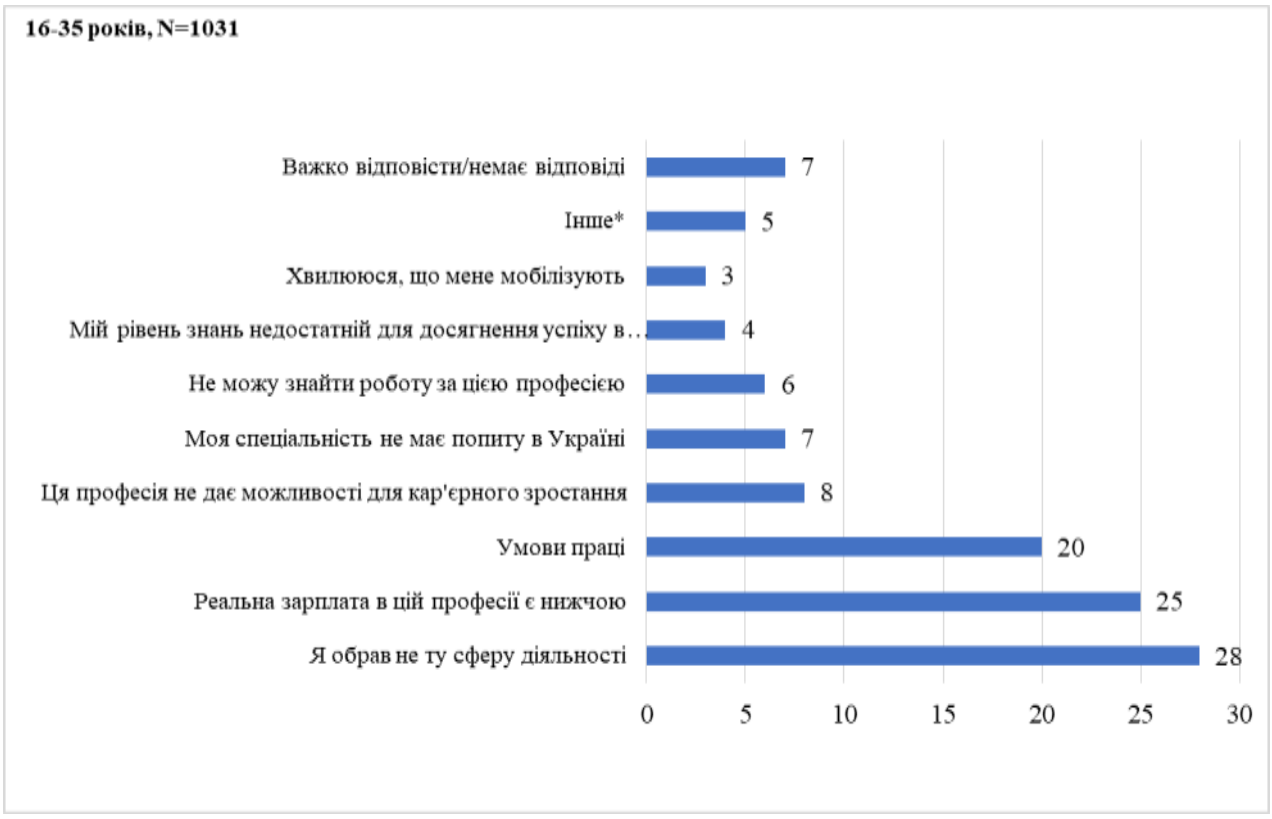


Рис. 2.5. Чинники незадоволеності обраною професією

Проблема мотивації вибору професії майбутніми абітурієнтами залишається актуальною в усі часи, привертаючи вчених, фахівців з різних галузей знань своєї багатоаспектністю і складністю. Але багато в чому успішність вибору професії, а потім і задоволеність майбутньою роботою залежить від самостійного рішення і внутрішньої позиції старшокласника, що має на увазі необхідність надання йому психолого-педагогічної підтримки і включення його в систему профорієнтаційної роботи. Робота по формуванню позитивної мотивації студентів університету до майбутньої професійної діяльності повинна починатись із з'ясування актуальних детермінант професійного вибору першокурсників і далі мати системний і розгорнутий характер із залученням педагогічних інновацій, демонстрації кращих зразків педагогічної майстерності тощо [72].

2.2. Чинники, що впливають на розвиток кар'єрних орієнтацій сучасної молоді

Особливо актуальним для молоді є усвідомлений і зважений вибір майбутньої професії, що потребує створення специфічного організаційно-педагогічного середовища, яке сприятиме формуванню у молодого покоління специфічної системи мотивів, знань і вмінь стосовно побудови освітньо-професійної траєкторії та здобуття обраної професії.

Сучасний світ став набагато складнішим, швидшим, нестабільним та потребує швидкої адаптації людей до розвитку подій, прийняття нестандартних рішень в умовах ринкової конкуренції, руйнування стереотипів в професійній й особистісній сферах життя.

Слід зазначити, що в нинішній ситуації яка сталася в усьому світі після пандемії, що розпочалася у 2020 році та початком війни росії з Україною, тенденціями які склалися внаслідок цих подій, українська молодь може бути недостатньо готовою до побудови власної моделі успішного майбутнього, яка б відповідала їх очікуванням та орієнтаціям для забезпечення професійно-особистісного становлення та зростання як самостійно так і з підтримкою сім’ї або близького оточення. Хоча сучасна молодь виглядає більш прагматичною та цілеспрямованою серед усіх поколінь. Становлення особистості сучасних підлітків в Україні відбувається в нових для країни умовах загострення соціально-економічної та політичної ситуації, що накладає свої відбитки не тільки на освітній процес, але і на супутні йому процеси професійного самовизначення. Є доцільним розглядати комплексну професійну допомогу із залученням відповідних спеціалістів та використання сучасних, адаптованих під нинішні соціальні запити засобів, методів діагностики для вирішення складної задачі становлення успішного професійного шляху людини.

Самореалізація людини обумовлюється пріоритетними ціннісними орієнтаціями щодо вибору професії й сфери діяльності, відповідності реалій фахової праці інтересам і здібностям працівників, рівнем досягнень і домагань

у виконанні професійно-функціональних завдань, а також активною світоглядною позицією щодо самовдосконалення, навчання, саморозвитку й самоактуалізації у процесі утвердження кар’єрних орієнтацій, набуття навичок проектування майбутньої кар’єри та її подальшої реалізації.

Фундамент кар'єрних орієнтацій, безперечно, закладається ще в дитинстві, коли батьки та найближчі родичі, час від часу запитують дитину: «Ким вона хоче бути?» - спонукаючи тим самим замислюватися дитину про своє майбутнє. Відповіді на питання про майбутню професію ґрунтуються на почуттєво-емоційних проявах, враженнях, переживаннях, суб’єктивних образах і дитиною глибоко не усвідомлюються. Це – більше емоційні прояви від ситуативних, випадкових вражень. Однак, саме такі первинні емоційно-образні розмірковування закладають у свідомості дитини початки професійних орієнтацій, своєрідні «емпіричні» орієнтири, що в подальшому трансформуються у стійкі уявлення про майбутню професію, набуваючи ознак стабільності. Поступово уявлення про своє професійне майбутнє, що виникають у дітей і підлітків стихійно, раціоналізуються, набувають характеристик, наближених до об’єктивної дійсності і життєдіяльності людини [37].

Коли індивід сприймає себе здатним досягти успіху і прогнозує його у своїй поточній діяльності, зростає планка встановлених ним цілей, стимулюючи тим самим мобілізацію і підтримку зусиль, необхідних для кар’єрного зростання. Стосовно кар’єрних орієнтацій, то необхідно у людини формувати переконання про внутрішню значущість як особистості, що утверджується на рівні самосвідомості. Відтак кожному фахівцеві важливо чітко усвідомлювати: власну унікальність, наявність творчого потенціалу і здатність самостійно визначати спосіб самореалізації й кар’єрного зростання.

У науково-освітньому просторі поступово зміцнюється позиція, що розвиток кар’єрних орієнтацій – це важливий фактор оптимального вибору, планування й реалізації професійної кар’єри майбутніх фахівців.

Науковці досліджують кар'єрні орієнтації з різних позицій. Так психосемантичний підхід розглядає кар'єрні орієнтації з погляду суб'єктивних значень та сприяє побудові суб'єктивних просторів особистості. В межах суб'єктно-діяльнісного підходу, орієнтованого насамперед на реалізацію смислів, цінностей, професіоналізму у діях та вчинках, діяльність (в т. ч. професійна) є головним джерелом розвитку особистості. В межах мотиваційно-ціннісного підходу, кар'єрні орієнтації розкривають механізми визрівання мотивів і формування цінностей суб'єкта, що є підставою для становлення духовно-моральної складової цього феномену. У когнітивному підході кар'єрні орієнтації є процесом особистісного осмислення подій професійного життя, що відбуваються з особистістю.

Існує думка, що успішно спланувати свою професійну кар’єру здатні особистості зі сформованими стійкими кар’єрними орієнтаціями. Водночас у практичній діяльності часто трапляються ситуації інтуїтивної реалізації фахівцем власних кар’єрних орієнтацій, тобто без розроблення деталізованого плану власних дій із прогнозованими результатами й кінцевою метою, визначення та усвідомлення етапів кар’єрного розвитку.

Період юності (від 16 до 25 років) – найбільш динамічний, інтенсивний та суперечливий етап життєвого циклу людини. Важливою характеристикою юнацтва є його схильність до творчих мрій, коли у своїх фантазіях та раціональних побудовах майбутнього програється власний життєвий шлях, плануються можливості самовизначення. Це період у житті людини, суттю якого є процес соціального дозрівання і розвитку, який хронологічно займає позицію між дитинством і зрілістю і означає фазу гострого переходу від залежності дитинства до самостійної та відповідальної дорослості. Для більшості молодих людей це період студентства. Саме в студентський період формуються кар’єрні орієнтації у процесі соціалізації і професіоналізації на основі відповідного професійного мислення розвитку кар’єри, пов'язані як із соціальними впливами, так і з певними особистісними особливостями. Кар’єрна

орієнтація допомагає студентам реалізувати себе чи самоактуалізуватися у професійному плані.

Кілька причин, чому кар’єрна орієнтація є важливою для студентської молоді:

- допомагає уникнути помилок при виборі професії;
- робить студента більш конкурентоспроможним на ринку праці;
- допомагає знайти роботу, яка більше всього імпонує;
- збільшує шанси на успішну кар’єру;
- дає можливість максимально розкрити та використати свої здібності.

В ряді досліджень показано тісний зв'язок кар’єрних орієнтацій з мотиваційною сферою особистості. Так Ю. Клименко стверджує, що більшість сучасних здобувачів вищої освіти самостійні та не залежать від думок оточуючих стосовно вибору професії. Їх мотивація швидше стосується вирішення поточних проблем, ніж майбутньої кар’єри. Для багатьох студентів властива пасивна позиція в професійній сфері, вони не приділяють увагу розвитку вмінь та вдосконаленню навичок, важливих з точки зору професійної самореалізації. А кар’єрні орієнтації таких студентів несформовані та досить суперечливі [71].

До числа кар’єрних орієнтацій можна віднести мотиви вибору напряму набуття професії (вибору професійного навчального закладу), перспективні кар’єрні плани (продовження професійної підготовки, робота за спеціальністю, зміна професії та ін.), кар’єрні плани, що пов’язані зі зміною місця проживання, у т. ч. трудова міграція за кордон, тощо.

На сьогоднішній день, однією з актуальних соціально-педагогічних проблем є адекватність кар'єрних орієнтацій сучасної молоді реаліям сучасного суспільства. Завищені молодим поколінням кар'єрні очікування, що не можуть бути реалізованими за об'єктивними обставинами, в майбутньому можуть обумовити необхідність кардинальної зміни освітньо-професійної траєкторії, втрати фінансових засобів та часу на набуття професії, що не відповідає можливостям молодої людини тощо.

Професор В. Лозовецька серед типових психологічних проблем, що пов’язані з кар'єрними орієнтаціями виділяє неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії, дисбаланс реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху в професійній діяльності в умовах ринкового середовища, неадекватність самооцінки власних здібностей та можливостей.

Власна адекватна оцінка своїх можливостей у професійній діяльності є одним з найважливіших аспектів особистісного та професійного становлення. Слаборозвинене або викривлене уявлення про себе, що не відповідає сформованим кар’єрним орієнтаціям веде до порушення життєдіяльності, нерозуміння своїх соціальних ролей («змішання» ролей), підвищенню конфліктності, зривів у професійній підготовці і діяльності, може супроводжуватися зниженням працездатності, пригнічений психологічний стан або навіть погіршенням стану здоров’я.

Система кар’єрних орієнтацій, визначає шляхи для самовизначення, саморозвитку та особистісного зростання, включаючи в себе одночасно їх напрямок способи їх здійснення, спрямованість особистості на певні норми і цінності в сфері кар’єри. У структурі професійної Я-концепції індивіда присутня не одна, а певна ієрархія кар’єрних орієнтацій, яка може незначно змінюватися під впливом життєвих обставин за низького ступеня мінливості тих чи інших домінуючих орієнтацій [42].

Самовизначення – центральне новоутворення юнацького віку. При всій складності цього явища основним у ньому є потреба зайняти внутрішню позицію дорослого, усвідомити себе як члена суспільства, визначити себе у світі, тобто зрозуміти себе, свої можливості, своє місце та призначення у житті. Провідною на цьому етапі стає навчально-професійна діяльність.

Д. Закатнов провів дослідження з використанням комплексу психолого-педагогічних методів, з вивчення особливостей і сформованості кар’єрних й ціннісних орієнтацій учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

в зрізі декількох областей України, на основі яких було виявлено особливості формування ціннісних і кар'єрних орієнтацій учнівської молоді на етапі набуття професійної підготовки [19]. В результаті проведеного дослідження Д. Закатнов зробив такі висновки: кар'єрні та цінності орієнтації учнів ЗП(ПТ)О є динамічним особистісним утворенням і певною мірою залежать від року їх навчання; кар'єрні орієнтації учнів в основному збігаються з обраною професією, при цьому понад половину респондентів планують реалізовувати горизонтальну кар'єру, а майже чверть опитаних зорієнтовано на реалізацію вертикальної кар'єри, що передбачає здобуття фахової передвищої або вищої освіти; ціннісні очікування цих учнів пов'язані зі змістом майбутньої фахової діяльності і характеризуються сформованими професійними ціннісними орієнтаціями, що відповідають майбутній фаховій діяльності.

Лабораторією професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України також проводилися дослідження і було виявлено, що багато учнів на етапі навчання в ПТНЗ ще не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень знань про технології професійного й посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності.

О. Бегічева на основі узагальнення та систематизації основних соціально-психологічних факторів, що обумовлюють розвиток кар'єрних орієнтацій, запропонувала модель соціально-психологічних характеристик кар'єрних орієнтацій, які були об'єднані у два окремі компоненти – кар'єрні установки та кар'єрні цінності.

Після, кар'єрні установки були об'єднані у дві групи:

- установки на соціальну взаємодію включають: близькість, дружелюбність, відчуженість, поступливість, домінування, ворожість, суперництво, співробітництво;

- установки на кар'єрний процес, які включають: визнання та повага установки на владу і перемогу, самостійність і творчість, надійність та стабільність.

А кар’єрні цінності були представлені:

- інструментальними цінностями, які слугують засобами досягнення цілей кар’єри: гнучкість та комунікабельність, напористість і прагматичність, обережність та нерішучість, планомірність;

- термінальними цінностями: влада, стабільність, творчість, причетність, які виступають цілями кар’єрної діяльності.

Американський дослідник Д. Осгуд виділяє сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтації та установок. При цьому, послідовність цих етапів в різних людей, не є постійною. Одні з них можуть випадати, одні – повторюватися.

1. Ідеалізація дійсності. Для цього початкового етапу кар'єри характерні більші надії, очікування та ентузіазм.

2. Переконаність. Основна характеристика цього етапу – активне та постійне бажання поліпшити стан справ.

3. Виклик усьому й непокора (явні та приховані). Переживши етап катастрофи надій, людина приходить до висновку, що справи, мабуть, не підуть так, як хотілося б, якщо вона не почне діяти.

4. Катастрофа надій. У людини виникає усвідомлення розриву між перебільшеними очікуваннями й бажаннями, з одного боку, і реальними обставинами – з іншого. З'являється почуття тривоги та занепокоєння.

5. Усвідомлення. Цей етап характеризується бажанням змінити щось у собі та почуттям відповідальності.

6. Відхід від справ. Цей етап наступає тоді, коли людина відчуває, що більше не має сенсу навіть намагатися якось змінити хід подій.

7. Рішучість. Вольові зусилля дозволяють на цьому етапі перейти до реальних дій.

На формування та утвердження певного типу кар’єрної орієнтації за класифікацією, що запропонована Е. Шейном (служіння, професійна компетентність, виклик, підприємництво, стабільність тощо) впливає безліч факторів. З-поміж них відокремлюють важливий рушійний механізм –

психологічний тип особистості, самооцінка, схильності, пізнавальні інтереси, професійна спрямованість, професійна мотивація, рівень досягнень, очікування інших людей. Отже, кожний особистість вирізняється унікальним поєднанням особистісних якостей, життєвою концепцією, мотивами та цінностями, які зумовлюють вибір кар'єрного шляху. Так плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні цілі та плани, людина виходить, насамперед, із певної ієрархії «кар'єрних якорів», представленої у її свідомості. Кар'єрні орієнтації не мають тієї визначеності, яка притаманна сформованим належним чином кар'єрним цілям і планам. Завдяки цьому кар'єрні орієнтації виконують більш гнучкішу регулятивну функцію.

І. Греценок провівши дослідження кар'єрних орієнтацій української молоді, з'ясувала, що нині дослідження кар'єрних орієнтацій здебільшого ведеться на основі якірної концепції Е. Шейна з використанням опитувальника «Якір кар'єри». На основі аналізу теоретичних джерел було виокремлено і проаналізовано основні концепти, важливі у процесі організації кар'єрного консультування учнівської молоді такі як: кар'єра, кар'єрні орієнтації, ставлення індивіда до власної кар'єри, кар'єрні компетенції, готовність до вибору та реалізації професійної кар'єри. І. Греценок зробила висновок про необхідність проведення цілеспрямованої системної роботи із забезпечення належних умов для розвитку кар'єрних орієнтацій особистості в умовах ПТНЗ. Показано, що сучасна учнівська молодь все більше орієнтується на образ успішної людини, сформований у західній культурі та активно поширюваний засобами масової інформації. Учні ПТНЗ прагнуть підвищувати власний соціальний статус і хочуть мати затребувані ринком професійні компетенції. Відтак, набувають актуальності проблеми підвищення якості діагностики кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ, формування готовності випускників системи професійно-технічної освіти до успішної професійної діяльності, забезпечення в ПТНЗ фахового консультування з вибору та реалізації молоддю професійної кар'єри. Це все обумовлює необхідність перегляду всієї сучасної системи професійної освіти, зокрема удосконалення навчально-виховного процесу в

ПТНЗ з метою формування висококваліфікованих фахівців із сильними конкурентними позиціями на ринку праці. [13].

Вітчизняними дослідниками В. Гупаловською, О. Калянською, О. Щербатюк були досліджені гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. Їхні дослідження свідчать про те, що вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки та кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. Для хлопців властивими є кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво, виклик. Також визначили, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскулінність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар’єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскулінністю пов’язана також настанова на служіння інтересам людства. Із фемінністю взаємозалежні кар’єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності [15].

Так гендерними особливостями кар'єрних орієнтацій є те, що жінки не менш чоловіків мають не менше почуття відповідальності, зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж та високу заробітну плату.

Х. Стецюк та О. Чуйко були досліджені мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. Вони визначили, що досягнення кар'єри та професійні цінності для сучасної жінки не є сенсом життя, однак є важливими. Основними мотивами досягнення кар'єри є саморозвиток та вдосконалення, покращення матеріального становища (фінансова незалежність), нова цікава робота, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування у колективі, суспільна корисність. Основними кар'єрними орієнтаціями виявилися: стабільність роботи, служіння, автономія [3].

Наразі значно зросла кількість людей, орієнтованих на підприємницьку діяльність. Люди з такою кар'єрною орієнтацією прагнуть створювати щось нове, готові до ризику, легко долають перешкоди, не бажають працювати на

інших, орієнтовані на те, щоб створити власну справу, в якій буде реальна можливість самореалізації.

Одним із ключових соціокультурних факторів, що має значний вплив на розвиток кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців, є навчання в ЗП(ПТ)О. Взаємодія студентів з викладачами, іншими співробітниками, навчальні програми, методи навчання та викладання, практичні вправи визначають, які аспекти професійної діяльності вважаються найважливішими, які цінності та принципи вкладаються в основу професійної підготовки. Практична робота, стажування, професійна підготовка дозволяють студентам збагатити свій досвід та зрозуміти, які цінності та принципи вони вважають найбільш важливими у своїй професійній практиці.

У випадку несформованих систем цінностей саме навчання у закладах ЗП(ПТ)О може сприяти виникненню нових цінностей та ідеалів, формуванню нових переконань особистості. Нові соціальні ролі, соціальний статус студента, навіть зміна умов життя – все це впливає на розвиток ціннісно-смислової сфери студентської молоді, сприяє її трансформації та переосмисленню ціннісних орієнтацій.

У психолого–педагогічних дослідженнях широко розглядаються особливості психологічної готовності особистості до виконання різних видів діяльності (Байбекова, 2013; Барчій, 2015; Даниленко, 2015; Карамушка, 2013; Богдан, 2015 та ін.). Розглядаються особливості налаштованості особистості на виконання навчальної, професійної, педагогічної, діяльності, тощо. Автори зазначають, що при цьому варто у складі готовності вирізняти і аналізувати в комплексі як загальні структурні компоненти, так і специфічні, у яких відображаються суттєві характеристики конкретного виду діяльності. Як зазначають сучасні дослідники, у контексті готовності до праці особистість виявляє спочатку здатність до постановки конкретної мети діяльності. На основі врахування власних потреб та професійних завдань особистість створює певну модель подальших дій, яка підлягає подальшому втіленню. Потім підбираються та застосовуються доцільні прийоми, засоби та знаряддя,

необхідні для реалізації окресленої мети. Втіливши готовність виконати професійну діяльність у конкретних вчинках, особистість порівнює як проміжні, так і кінцеві результати роботи з поставленою метою. Це складає основу для вдосконалення праці, при необхідності людина здатна коректувати увесь трудовий процес або його окремі фрагменти. Отже, організуючи навчальний процес у вищій школі, варто орієнтувати студентів на такий алгоритм опанування професійними знаннями та уміннями, який і забезпечить оптимальну готовність і до виконання фахової діяльності, і до проектування власних кар'єрних орієнтацій у майбутній праці [22].

Здобувачі професійної та вищої освіти мають ставити перед собою питання про те, хто вони є і ким хочуть стати у своїй професійній кар'єрі, що впливає на їхні цінності та цілі.

2.3. Програма психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар'єрних орієнтацій молоді

Майбутнє завжди твориться сьогодні. Людський капітал і майбутнє пов'язані за допомогою поняття «профорієнтація» (ключове слово «орієнтація»), тобто системну роботу з молоддю, спрямовану на формування стійкого уявлення щодо професії, можливостей і відповідного поєднання набору навичок та знань заради зрозумілої мети - отримати роботу своєї мрії, роботу задоволення та роботу з максимальною віддачею. А якісна профорієнтація для цього потребує чітких орієнтирів.

В сучасному контексті існують різні тлумачення терміну «профорієнтація». Деякі автори включають до цього поняття знайомство молоді з ключовими професіями, інші розглядають його як організацію надання підтримки учням у розвитку їхніх інтересів та здібностей, а ще інші розглядають профорієнтацію як систему заходів, спрямованих на допомогу учням у виборі професії відповідно до потреб суспільства в кадрах. Деякі автори також розглядають профорієнтацію як систему наукового управління

мотивацією у виборі професії, або як комплекс принципів, форм, методів і прийомів впливу на учнів, а також як систему психолого-педагогічних, медичних та державних заходів [23].

Перше враження про нові професії викликає особистий інтерес до професії, що обирається, а виявлення в собі нових якостей і, особливо, порівняння їх з вимогами конкретної професії спонукає до самопізнання і профорієнтаційного самовизначення. Профорієнтація допомагає враховувати реальні потреби у професіях, є засобом запобігання стресових станів людей, яким загрожує безробіття. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства у професійній діяльності [51].

Однозначно можна сказати, що програма професійної орієнтації не має бути стандартною для всіх, вона повинна враховувати вікові особливості розвитку дітей, психофізіологічні особливості та потреби дітей, потенціал їх розвитку, напрями та умови, в яких цей розвиток буде найбільш ефективним та прийнятним для кожної дитини. Профорієнтація повинна бути вільною від гендерних стереотипів та спрямованою на задоволення потреб усіх здобувачів освіти, зокрема дітей з особливими освітніми потребами.

На сьогодні в Україні проблемою професійної кар’єри опікуються в міністерствах, наукових установах, закладах освіти, центрах зайнятості, громадських осередках, а питання кар’єрного зростання громадян декларуються в чинному законодавстві Міністерства соціальної політики й Міністерства молоді та спорту України щодо надання профорієнтаційних послуг населенню.

Профорієнтація дозволяє зрозуміти: який вид професійної діяльності більше підходить; допомагає оцінити власні здібності, інтереси, можливості; усвідомлено обрати майбутню професію; оцінити власний потенціал та розробити стратегію кар’єрного зростання. Для цього активно функціонують онлайн-ресурси, на яких розміщено інформацію щодо кар’єрного розвитку, надаються поради із працевлаштування, написання резюме та покрокові інструкції з пошуку роботи. На платформі з профорієнтації та розвитку кар’єри

Державної служби зайнятості можна пройти тестування та отримати рекомендації щодо опанування професіями, окремими навичками, щоб досягти максимально високих результатів для досягнення цілей [43].

У Державній службі зайнятості з січня 2019 року реалізовується інститут кар’єрного радника. Завдання кар’єрного радника максимально сприяти просуванню кар'єри людини. Кар'єрні радники постійно опановують нові технології кар'єрного консультування, щороку підвищують свою кваліфікацію, опановують новітні навички в комунікаціях, в спілкуванні з людьми, в боротьбі з професійним вигоранням і так далі. В структурі центрів зайнятості з’явилися посади психологів, які також пройшли навчання з Ізраїльською коаліцією травми на предмет самодопомоги під час війни. Ведеться планомірна робота для ефективної роботи центрів по наданню якісних послуг населенню різних вікових категорій.

Дуже важливо зазначити, що профорієнтаційна робота повинна починатися ще у школі, оскільки цей процес є достатньо тривалим і з кожним роком все складнішим процесом, який передбачає такі головні етапи:

1. Професійна активізація - складається з таких важливих елементів, як виховання і формування професійних інтересів, виховання поваги до даної професії, любові до праці, психологічної готовності до роботи. Проте для ефективності даної діяльності особливу увагу слід звертати на індивідуальну роботу з молодою людиною: необхідно кожному знайти певне заняття, яке максимально відповідає його особистісним якостям і можливостям.

2. Професійна діагностика – система психологічного вивчення особистості з метою виявлення її професійно значущих якостей, властивостей, схильностей та інтереси, а також на скільки особистість усвідомлює кінця свій вибір.

3. Професійне інформування – формування обізнаності щодо особливостей професій на ринку праці, потреби в них, сучасними видами виробництва, а також профорієнтаційної позиції, зорієнтованості особистості на самостійне та свідоме професійне самовизначення.

4. Професійний відбір – сприяння особистості у виборі конкретної професії на основі її загальних інтересів і професійно орієнтованих здібностей, перспектив професійної підготовки та працевлаштування.

5. Професійна консультація – надання особистості допомоги щодо індивідуальних оптимальних для неї напрямів професійного самовизначення.

6. Професійна адаптація – допомога особистості на стадії опанування професії деталізовано пізнати професійне середовище та пристосуватися до нього, а також формування індивідуального стилю діяльності і включення у систему виробничих і соціальних відносин.

6. Визначення ступеня придатності особистості до конкретної професії відповідно до нормативних вимог та медичних обмежень.

Профорієнтаційна робота з молоддю може вибудовуватися за двома напрямками: групова форма професійного консультування та цикл індивідуальних професійних консультацій.

Групова форма професійного консультування – це взаємодія профорієнтатора та значної кількості людей (групи). Головний метод роботи в групі – вільна дискусія, без попередньо узгодженого плану у поєднанні з ігровими методами. У психологічних дослідженнях ефективність цієї форми роботи визначається специфікою групового спілкування. Включення учасників у таку діяльність дає змогу розкрити суб’єктивний внутрішній світ однієї людини та проаналізувати її світоглядну позицію. Результатом такої діяльності є груповий вплив на конкретну особистість.

Індивідуальна форма роботи (професійні консультації) - це глибоке комплексне вивчення особистості, її інтересів, мислення, уваги з метою виявлення індивідуальності та неповторності. Дослідження нахилів, стану здоров’я та фізичного розвитку, формування на цій основі готовності до професійного самовизначення.

Важливим інструментом профорієнтаційної роботи є методи. Тобто, способи спільної діяльності педагогів, спеціалістів або консультантів та особистості, які забезпечують підготовку до професійного самовизначення.

Методи можна розділити на такі:

- пояснювально – ілюстративні, або репродуктивні (бесіда, лекція, розповідь, пояснення, демонстрація, ілюстрація явищ та процесів);

- інформаційно – пошукові (методи організації дослідницької діяльності, евристичні бесіди, спостереження, проблемний виклад, робота з навчальною та іншою літературою);

- інтерактивні (контекстне навчання, ділові ігри, метод занурення з елементами гри, ігри – вправи, «мозковий штурм», тематичні дискусії, аналіз ситуації, виробничі задачі з використанням технічних, технологічних та економічних ситуацій та інші).

Треба зауважити, що існує низка проблем та недоліків, які заважають профорієнтуванню сучасної молоді:

- низький рівень інформації про потреби суспільства в кадрах;
- відсутність спеціалістів-профорієнтологів у штатах загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів;
- недостатня профорієнтаційна підготовка педагогічних працівників;
- відсутність чіткої взаємодії різних учасників профорієнтаційного процесу (органів працевлаштування, народної освіти, охорони здоров’я та ін.);
- низька інформованість молоді стосовно світу професій;
- неспівпадіння між «хочу» та «треба»;
- головні критерії вибору професії - висока заробітна плата; «популярність» професії, тощо;
- невизначеність старшокласників стосовно майбутньої професії, навіть після закінчення школи; проблема профорієнтаційних робіт, які проводяться в закладах освіти;
- профорієнтаційні заходи, як правило, розраховані на середнього учня, відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості;
- використовуються, головним чином, словесні, декларативні методи, без надання можливості кожному спробувати себе в різних видах діяльності.

Впровадження професійної орієнтації у школі є інструментом реалізації педагогіки партнерства. Активне залучення батьків та родин учнів до профорієнтації може відбуватися через бесіди, спільні суспільно корисні справи, особистий приклад, заохочення до творчих успіхів, благодійні акції, спільний пошук рішень, тощо. В результаті, професійна орієнтація почата ще в школі сприятиме більшій залученості родини до побудови освітньо-професійної траєкторії дитини та більшої обізнаності в цьому. Батькам необхідна допомога щодо спеціальних знань про стадії розвитку та психологію дитини, способів виховання та підтримки дитини залежно від її індивідуальних особливостей, рекомендації про те, як говорити про вибір професії, як допомогти дитині в розвитку її сильних сторін, як підтримувати дітей на шляху самопізнання, особистісного розвитку, вибору професійних напрямів та розвитку кар'єри.

Сучасна профорієнтація — це не тільки «про професії та ринок праці». Сьогодні діти прагнуть самостійно та свідомо робити вибір та розуміти його наслідки. Школа покликана створити цілісні умови для повної реалізації цього прагнення. Сучасна професійна орієнтація, як наскрізний процес, може цьому сприяти через опанування учнями життєво необхідних навичок.

З метою запровадження ефективних механізмів співпраці у сфері профорієнтації молоді у 2019 року підписано Меморандум про співробітництво між Міністерством молоді та спорту, Міністерством освіти і науки, Міністерством соціальної політики, Державною службою зайнятості та громадською організацією «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення у рамках спільного плану дій з метою здійснення ефективної профорієнтаційної роботи серед молоді, її професійного та кар'єрного консультування. На виконання вищезазначеного Меморандуму було розроблено буклети, що включають ефективні інструменти для молоді, яка прагне свідомо обирати майбутню професію, а також для спеціалістів, які допомагають молоді у професійному самовизначенні. Буклети включають ефективні інструменти для молоді, яка

прагне свідомо обирати майбутню професію та розвивати свою кар'єру, а також для фахівців, які допомагають молоді з професійним самовизначенням та кар'єрним розвитком [69].

Обирати професію допоможе і Проєкт Цифрова освіта Міністерства цифрової трансформації України, який має онлайн-складову - платформу, де розміщені безкоштовні курси з цифрової грамотності, корисні підкасти та тестування, і офлайн-складову — мережу партнерських хабів цифрової освіти по всій країні, де можна отримати доступ до інтернету та цифрових гаджетів. На платформі можна пройти тестування яке покаже, як людина приймаєте рішення і сприймаєте навколишній світ, дасть відповіді на запитання, який вид діяльності приносить найбільше задоволення. Тест MBTI вкаже на схильність до певного роду дільності, але має виключно рекомендаційний характер так як на вибір професії впливає ціла сукупність факторів. Тестування - лише показчик в якому напрямку краще рухатися [16].

Профорієнтаційних діагностичних методик, які визначають схильність особистості до різних сфер професійної діяльності та мотиви вибору майбутньої професії достатньо чисельна [55]. При виборі свого майбутнього шляху молоді може підійти розроблена методика литовським психологом – Л. Йовайши, яка направлена на виявлення схильностей до різних сфер професійної діяльності: роботі з людьми, практичній інтелектуальній, естетичній, планово-економічній або екстремальній. Дана методика допомагає визначити який вид діяльності найкраще відповідає характеру людини [35]. Також можна скористатися методикою «Якорі кар'єри» (Е. Шейна), опитувальником професійної спрямованості Дж. Холланда та опитувальником професійних переваг (адаптація тесту Дж. Холланда «Спрямований пошук»). Підійде також карта інтересів А. Голомштока, методика ОДАСІ-2 (створена С. Карпіловською і Б. Федоришиним на основі модифікації анкети інтересів А. Голомштока і О. Мешковської), методика СІН (за Б. Федоришиним), опитувальник Л. Лучко «Ваша майбутня професія», методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокича), методика дослідження емоційної спрямованості

(Б. Додонова), опитувальник мотиваційних впливів на вибір професії (Д. Барбуто та Р. Сколком, переклад О. Сидоренко). Для визначення деяких складових особистості можна пройти психологічне тестування за допомогою опитувальника тимчасової перспективи Ф. Зімбардо, методики діагностики спрямованості особистості (орієнтаційну анкету) Б. Басса та за методикою діагностики спрямованості особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса [65].

Поява нових спеціальностей, освітніх програм та напрямів підготовки також ускладнює участь батьків в процесі професійного вибору їх дітей, оскільки більшість з них сучасніших спеціальностей не одержували і не дуже орієнтуються в їх специфіці. І що в цьому випадку провідна роль у виборі нових, іноді «модних» спеціальностей, може якраз належати самим молодим людям. Деякі ускладнення для батьків є і в частині зміні у переліку кваліфікаційних рівнів та ступенів, а саме переходу на дворівневу підготовку. Батьки, які в більшості своїй мають дипломи кваліфікаційного рівня «спеціаліст», не дуже орієнтуються в характеристиках нових рівнів «бакалавр» та «магістр».

Виходячи з цього, в організації роботи з батьками абітурієнтів можна надати наступні рекомендації:

1. Інформування батьків про особливості діяльності вищих навчальних закладів різних типів і форм власності, особливо недержавної, їх легітимність, відмінності від вищих державних закладів освіти.

2. Інформування батьків про процеси і зміни, які відбуваються в сучасній професійній та вищій освіті, специфіку підготовки сучасних висококваліфікованих фахівців.

3. Інформування батьків про конкурентні переваги освітнього закладу з акцентом на зміст навчального процесу, його кадрового забезпечення, можливостях виховної роботи, тощо.

4. Пошук підходів, форм і методів роботи з різними категоріями батьків, залежно від їх рівня освіти, соціального стану та матеріального достатку.

5. Переконання батьків в значущості доуніверситетської підготовки, що повинна розглядатися як початок процесу адаптації абітурієнтів до навчання у сучасному навчальному закладі вищої освіти.

6. Знайомство батьків з правилами корпоративної культури обраного закладу освіти, системою і особливостями навчальної і виховної роботи.

Досліджуючи тему профорієнтаційної роботи, можна надати наступні рекомендації батькам щодо профорієнтаційної підтримки дітей:

1. Для того, щоб допомогти дитині визначитись із професією, батькам слід навчитись виявляти талант, створювати розвивальне середовище та довіряти вибору дитини. Інформацію про професійні плани дитини можна одержати тільки в ході відвертої й щирої розмови з дитиною, з увагою та повагою. Найкраще починати розмову як би «до речі», обов’язково намагатися проявляти терпіння, такт і щиру зацікавленість. Всі розмови мають бути приємні та ненав’язливі.

2. Якщо старшокласник тільки мріє, а нічого не робить для досягнення мрій, треба допомогти йому. Перше це можна скласти конкретний план, обговоривши, скільки часу у нього є і що необхідно встигнути зробити для досягнення мрії.

3. Якщо старшокласник не може поки що чітко сформулювати свої думки та плани, треба спробувати зрозуміти, з чим це пов'язано.

4. Для професійного визначення запропонувати пройти тестування на профорієнтаційних платформах.

5. Якщо Вас засмучує професійний вибір дитини, не відмовляйте її і не забороняйте щось категорично, не обізцінюйте її вибір. Намагайтеся з'ясувати, на чому ґрунтується саме цей вибір, які будуть аргументи з цього питання. Навчіться чути один одного.

6. Не варто ставитися до вбору професії дитиною як до процесу необоротного. Вибір професії - справа, без сумніву, важлива і відповідальна, але той вибір, який роблять наші діти сьогодні, відображає лише їх нинішні інтереси і потреби.

7. Головне для батьків - віддавати собі звіт в тому, що вони лише допомагають дитині визначитися, а зовсім не визначаються замість неї. В 14-16 років діти ще психологічно не готові зробити вибір самостійно, так що батькам не варто розраховувати на повну самостійність дитини у виборі професії. Подорослівша дитина підсвідомо чекає ради від старших, навіть якщо прямо вона про це не говорить.

8. За можливістю, корисно запропонувати дитині попрацювати на канікулах, вибравши якесь конкретне заняття.

9. Разом ознайомитись з актуальними на ринку праці професіями. З'ясуйте разом з дитиною всі плюси та мінуси професії, які більше їй імпонують.

10. Допоможіть своїй дитині підготувати «запасні варіанти» на випадок невдачі на обраному шляху.

11. Непоганим рішенням стане звернення до кар'єрного консультанта або до психолога за консультаціями, якщо зробити вибір все ж таки важко.

12. Однією з найважливіших порад батькам є створення такого середовища, де дитина змогла би всебічно розвиватись та контактувати з різними сферами життя. Важливими також є хобі, спілкування та подорожі.

Саме системна, комплексна і конкретна профорієнтаційна робота із залученням навчальних закладів, роботодавців, державної служби зайнятості та інших кваліфікованих осіб з цього питання є найбільш дієвим засобом запобігання молодіжному безробіттю та формування у молоді мотивації до праці, усвідомленого вибору професій, потрібних ринку праці. Досвід свідчить, що більше уваги потрібно приділяти інформаційно-роз'яснювальній роботі з батьками щодо інформування про потреби ринку праці в певних фахівцях, адже саме батьки мають найбільший вплив на професійний вибір своєї дитини. Крім того, необхідно розвінчувати поширені стереотипи про робітничі професії й показувати, що вони можуть бути не тільки перспективними, але й дуже вигідними.

Останніми роками в Україні також спостерігається процес відкриття та розвитку центрів кар'єри при закладах професійної освіти. Такій ініціативі сприяло ухвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року. В листі МОН України 1/19107-21 від 04.11.2021 «Про методичні рекомендації щодо створення центрів кар'єри» були окреслені основні практичні завдання, які передбачають здійснення різнопланової діяльності: консультування здобувачів і випускників закладів П(ПТ)О щодо планування та розвитку їх професійної кар'єри; здійснення просвітницької роботи з питань правової компетентності в трудовому законодавстві; підтримка розвитку підприємницької активності; професійне удосконалення шляхом залучення до участі у професійних конкурсах, в майстер-класах, бізнес тренінгах, сертифікованих програмах, проєктах соціальної підтримки здобувачів освіти. Дослідження і розповсюдження інформації щодо тенденцій на сучасному ринку праці, попиту на відповідні професії, проведення заходів із популяризації робітничих професій та мотивування учнівської молоді до здобуття робітничої кваліфікації [52].

Доцільним та сприятливим для удосконалення теоретичної і практичної підготовки майбутніх фахівців буде впровадження додаткових відповідних організаційних форм роботи та практик, зокрема:

- факультативні курси;
- семінарських практик;
- лекційних занять, занять на професійні теми;
- тренінгових занять;
- групові дискусії на професійну тематику;
- профорієнтаційні бесіди;
- використання сучасних інформаційних програм;
- бізнес-кейсів, бізнес-симуляторів (комп’ютерні програми-симулятори);
- майстер-класів;
- професійні рольові ігри;

- тематичні ознайомчі екскурсії, профорієнтаційні екскурсії;

- використання бізнес-шкіл та бізнес-інкубаторів;

- корисне використання онлайн-навчання та веб-технологій;

- індивідуальні і групові професійні консультації.

Головний недолік майбутнього - непередбачуваність та непрогнозованість. Постає питання на що орієнтувати молодь та сучасних здобувачів освіти. Що ж буде дієвим та доцільним в профорієнтації:

1. Посилювати тренд у сучасної молоді на необхідність розвитку навичок навчання протягом усього життя (lifelong learning).

2. Професійну орієнтацію прямувати в майбутнє і динамічно забезпечувати актуалізацію навичок та знань із загальними трендами ринку.

3. Розвивати крос-функціональну складову отриманих знань та навичок для можливості працювати на стику спеціальностей, зокрема через проєктну діяльність.

4. Робити акцент на фундаментальних знаннях, які менше залежать від технологічних, культурних та економічних змін в світі.

Існують твердження, щодо реалізації заходів з профорієнтації у майбутньому:

1. Важливим питанням стане суб’єкт профорієнтації - тобто хто або що прийматиме рішення, даватиме рекомендації, консультації тощо. Тому з урахуванням технологічного розвитку консультування зі штучним інтелектом стане мейнстрімом – він знатиме дітей краще, ніж їхні батьки чи однолітки.

2. Змістовною складовою профорієнтації має стати науковий підхід, який може включати, наприклад, такі етапи та засоби: спостереження за інтересами дітей та розвиток їхніх сильних якостей, побудова відповідних сценаріїв розвитку дитини; тестування та розвиток технологій для визначення схильностей та інтересів дитини; консультування та менторство як допомога в самовизначенні; калібрування як реалізація заходів з метою найкращої відповідності інтересів і вмінь та обраної професії.

3. За формою профорієнтаційні заходи у своєму арсеналі матимуть не лише технології онлайн, а й віртуальну та додану реальність, за допомогою яких найкращим чином можна вирішити завдання інформаційного етапу профорієнтації, на якому молодь має отримати повну інформацію щодо професії.

4. Кейс-технології та пілотні проєкти мають стати практичною складовою профорієнтації [58].

У профорієнтації майбутнього, скоріше за все, будуть домінувати науково обґрунтовані методи, які можна циклічно задіювати протягом усього життя людини для забезпечення максимальної відповідності змісту професії навичкам та інтересам.

Програма психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар’єрних орієнтацій молоді може включати кілька основних блоків, кожен з яких буде спрямований на розвиток різних аспектів особистісного та професійного зростання. Програма має допомогти молоді краще розуміти свої схильності, інтереси, навички, а також сформувати стратегії для досягнення кар’єрних цілей.

Основні блоки програми психологічного супроводу професійного самовизначення включають такі:

*Діагностичний блок. В*иявлення інтересів, здібностей, цінностей, особистісних та кар'єрних орієнтацій учасників.

Форми роботи: Індивідуальні консультації, групові заняття.

Методи роботи:

- Психодіагностичні методики (тести на визначення професійних схильностей, кар'єрних орієнтацій, особистісних якостей).

- Інтерв'ю та анкетування для з’ясування інтересів і планів.

- Спостереження та бесіди для отримання додаткової інформації про учасників.

Інформаційно-освітній блок. Надання інформації про сучасні професії, ринок праці та можливості кар’єрного розвитку.

Форми роботи: Лекції, семінари, тренінги, вебінари.

Методи роботи:

- Лекційно-презентаційні матеріали про тренди ринку праці, вимоги до професій.

- Ознайомчі екскурсії до різних організацій, зустрічі з професіоналами.

- Залучення фахівців різних професій для проведення майстер-класів та практичних занять.

Розвиток особистих і професійних компетенцій. Розвиток навичок та компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності та самореалізації.

Форми роботи : Тренінги, групові заняття, індивідуальні коуч-сесії.

Методи роботи:

- Тренінги з розвитку м'яких навичок (soft skills): комунікація, лідерство, стресостійкість, управління часом.

- Практичні заняття з підготовки резюме, проходження співбесід.

- Навчальні ігри, рольові вправи для моделювання професійних ситуацій.

Формування кар'єрних орієнтацій і цілей. Допомога учасникам у формуванні конкретних кар'єрних цілей та побудові шляхів їх досягнення.

Форми роботи: Групові та індивідуальні сесії.

Методи роботи:

- Кар’єрне консультування: постановка цілей, планування кар’єри.

- Використання SMART-моделі для формування конкретних, досяжних цілей.

- Моделювання кар’єрного шляху, створення карт життєвих і професійних цілей.

Мотиваційний блок. Підтримка мотивації учасників на шляху досягнення поставлених кар'єрних цілей.

Форми роботи: Індивідуальне консультування, групова підтримка.

- Методи роботи :

- Рефлексивні групи для обговорення труднощів, досягнень і досвіду.

- Метод «менторства» з залученням успішних фахівців, які можуть бути прикладами для молоді.

- Психологічне консультування з метою зняття тривожності та роз’яснення можливостей подолання труднощів.

Оцінка результатів та корекція планів (завершальний етап). Підведення підсумків програми, оцінка результатів і корекція кар'єрних планів учасників за потреби.

Форми роботи: Індивідуальні співбесіди, зворотний зв'язок.

- Методи роботи:

- Рефлексія на тему досягнутих результатів, корекція кар’єрних цілей.

- Психологічне тестування для оцінки змін у рівні впевненості, кар'єрних орієнтацій, мотивації.

- Аналіз зворотного зв'язку та обговорення подальших кроків кожного учасника.

Оцінка ефективності програми. Для визначення ефективності програми можна використовувати контрольні діагностичні заміри на початку та в кінці програми, збирати відгуки учасників та оцінювати рівень задоволеності досягнутими результатами.

Ця програма дозволить молоді краще розуміти себе, свої можливості та потреби, а також створити основу для усвідомленого професійного розвитку та кар'єрного зростання.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити низку важливих висновків щодо впливу сімейних настанов на формування кар'єрних орієнтацій сучасної молоді.

Процес вибору професійного шляху молодого покоління обумовлений впливом багатьох чинників, серед яких особливе місце займає сім'я. Як первинний соціальний інститут, сім'я формує у молодої людини ціннісні орієнтації, морально-етичні принципи та переконання. Приклад батьків, їхній стиль життя, ставлення до роботи й професійні досягнення впливають на уявлення дитини про майбутню кар'єру. Сім'я може бути як натхненням і підтримкою, так і джерелом тиску, що впливає на здатність молодої людини приймати самостійні рішення.

Слід зазначити, що сімейні цінності відіграють важливу роль у самовизначенні молоді. Вони впливають на вибір професії, міжособистісні стосунки, освітню траєкторію та самооцінку. Молоді люди, які виростають у сім'ях із чітко визначеними ціннісними орієнтаціями, зазвичай мають більш стійкі професійні наміри та краще здатні до самостійного вибору життєвого шляху.

Також важливо враховувати, що професійне самовизначення є багатовимірним процесом, що передбачає інтеграцію особистих бажань, суспільних потреб і об'єктивних умов. Цей процес триває протягом усього життя, охоплюючи початковий вибір професії, зміну діяльності, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Кар'єрна орієнтація, як сукупність вимог особистості до своєї професійної діяльності, формується з досвідом і впливає на успішність у роботі, задоволеність професією та прагнення до саморозвитку. На формування кар'єрних орієнтацій впливають як внутрішні (особистісні) фактори –

самооцінка, мотивація, пізнавальні інтереси, так і зовнішні – економічні, соціально-психологічні, культурні. Типи впливу сімейних настанов є різними: від надмірного контролю до повної свободи вибору. Позитивний вплив виражається у підтримці молоді в процесі професійного самовизначення, тоді як негативний проявляється у примушуванні або нав’язуванні нереалістичних очікувань.

Результати дослідження демонструють, що роль сім’ї у професійному виборі поступово знижується під впливом змін у суспільстві, таких як розвиток технологій, стрімкі зміни в переліку актуальних професій, а також посилення впливу інших соціальних інститутів. Однак сім’я залишається важливою направляючою ланкою, яка може забезпечити молоді підтримку в професійному самовизначенні за умови конструктивної взаємодії із закладами освіти та спеціалістами у сфері профорієнтації. Отже, сучасними викликами, які впливають на професійне самовизначення молоді є війна, нестабільність і швидкі зміни в суспільстві. При цьому родина залишається важливим, хоча і не єдиним чинником у цьому процесі.

З’ясовано, що серед інших чинників формування кар'єрних орієнтацій можна визначити такі: освіта, професійна орієнтація, засоби масової інформації, а також культурні, економічні та соціально-демографічні умови. Освітні установи й спеціально організований педагогічний процес є ключовими елементами у формуванні професійних цінностей молоді.

Необхідно враховувати, що процес професійного вибору є комплексним і потребує врахування як особистих інтересів та здібностей, так і соціально-економічних реалій. Мотивація залишається ключовим фактором вибору, при цьому домінуючими мотивами сьогодні є рівень зарплати, престижність професії, цікавість роботи та комфортні умови праці. Успішний професійний вибір залежить від інтеграції особистих мотивів, соціальних очікувань і реалій ринку праці. Акцент на розвитку здатності до навчання впродовж життя, адаптації до змін та підтримка родинного середовища дозволять молоді досягти професійного успіху та гармонійного розвитку.

Узагальнюючи, професійне самовизначення сучасної молоді є результатом взаємодії різних факторів, і розуміння цих чинників є ключем до ефективного супроводу у їхньому професійному розвитку. Важливим завданням сучасного суспільства є створення системи профорієнтації, яка сприяла б формуванню усвідомленого вибору професії, розкриттю особистісного потенціалу та здатності до навчання протягом усього життя. Ця система повинна інтегрувати ресурси сім'ї, освіти, медіа, кар'єрного консультування та інших соціальних інститутів.

Виходячи з цього, програма психологічного супроводу професійного самовизначення та формування кар'єрних орієнтацій молоді може включати кілька основних блоків, кожен з яких буде спрямований на розвиток різних аспектів особистісного та професійного зростання. Метою такої програми є супровід професійного самовизначення, допомога молоді краще розуміти свої схильності, інтереси, навички, а також сформувати стратегії для досягнення кар'єрних цілей.

Слід визначити і гарні тенденції у сфері розвитку послуг кар'єрного консультування, професійної орієнтації, коучингу, тощо. Але актуальним залишаються питання для подальших досліджень чинників та стимулів, які є орієнтирами в професійному і кар'єрному становленні молоді в сучасних умовах війни, нестабільних, швидко змінюючихся соціальних та економічних умовах життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азюковський О., Павличенко А., Пащенко О. & Медведовська Т. Базові інструменти та технології цифрової освіти. *Grail of Science.* Вип. 26. Київ, 2023. С. 386-389.

2. Базиль, Л. О., Орлов В. Ф. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху фахівців. *Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи*. Київ, 2018. С. 330-337.

3. Березовська Л. І., Тангел А. А. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2015. Вип. 1. С. 212-217.

4. Бех І.Д. Виховання особистості: Сходження до духовності. Київ: Либідь. 272 с.

5. Білецька М., Котова Л., Підварко Т. Особливості формування професійних цінностей майбутнього вчителя музичного мистецтва. *Молодь і ринок*. Вип. № 9/207. Дрогобич. 2022. С. 85-89.

6. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету.* Серія соціологічна. Вип. 6. Львів. 2012. С. 217-226.

7. Бородай О. Д. Свобода вибору і виховання: роль сім'ї та освіти у формуванні індивідуальних цінностей і рішень. *Культурологічний альманах*. Вип. № 3. Київ. 2023. С. 89-95.

8. Василенко О., Рапун К. Професійне самовизначення старшокласників як психолого-педагогічна проблема. *Науковий пошук молодих дослідників* : збірник наукових праць студентів / за ред О. Л. Караман. Вип. № 2. Хмельницький. 2022. С. 163-168.

9. Гадіяк А. Зміст роботи щодо формування професійного самовизначення школярів. *Сучасна психологія: проблеми та перспективи:* зб. наук. праць. Ізмаіл. РВВ ІДГУ. 2020. С. 40-47.

10. Георгадзе Т. Сформованість сімейних цінностей в учнів основної школи. *Європейські цінності в українській освіті: виклики та перспективи*: зб. матеріалів. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 28–29 трав. 2021 р.). Запоріжжя. 2021. С. 44-46.

11. Гриньова В. М. Про співвідношення понять професіоналізм, професійна культура, професійна компетентність, професійна підготовка. *Педагогіка та психологія.* Вип. 45. Харків. 2014. С.74-84.

12. Гринюк С. П., Желуденко М. О. Аксіологічний підхід до формування професійної компетентності в майбутніх фахівців. Modern researches in psychology and pedagogy: collective monograph. Riga. 2020. С. 111-127.

13. Гриценок І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.* Професійна педагогіка. Вип. № 13. Київ. 2017. С. 44-50.

14. Гуйван В., Кравченко О. Вибір професії: вплив освіти, інтересів та особистих цінностей. *Актуальні питання права та соціально-економічних відносин:* Збірник наукових статей. Кропивницький. 2023. С. 617-625.

15. Гупаловська В. А. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій сільського та міського юнацтва. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України.* Вип. № 1. Кам'янець-Подільський. 2008. С. 28-42.

16. Дія. Освіта — *Профорієнтаційний тест*. URL : https://osvita.diia.gov.ua/prof-orientation-quiz (дата звернення 08.11.2024).

17. Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики* (до 25-річчя НАПН України). Збірник наукових праць. Київ. 2017. С. 291-297.

18. Жорова І. Я. Формування професійних цінностей майбутніх фахівців як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічний альманах*. Вип. 21. Херсон. 2014. С. 123-129.

19. Закатнов Д. О. Кар'єрні та професійні ціннісні орієнтації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. Вип. 24 (1). Київ. 2020. С. 186-196.

20. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. «Педагогічна думка». Київ. 2012. С. 160.

21. Ігнатович О. М Професійна орієнтація : підручник. Кіровоград: Імекс-ЛТД. 2014. С. 240.

22. Калюжна Ю. І. особливості розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів у навчальному процесі. Психологія розвитку та життєстійкості особистості: наукові студії : колективна монографія / за наук. ред. Кононової М.М. Полтава : Астрая. 2024. С. 479-511.

23. Коритько А. С. Адаптація методів профорієнтації до потреб та інтересів сучасної молоді: виклики та можливості. *Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі:* матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 110 річниці університету (м. Полтава, 30–31 трав. 2024 р.) / за заг. ред. М. В. Гриньової. Полтава : ПНПУ імені В .Г. Короленка, 2024. С. 92-93.

24. Лозовецька В. Т. *Кар'єрні орієнтації сучасної особистості*. Київ. 2015. С. 279

25. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.* Професійна педагогіка. Вип. № 8. Київ. 2014.. С. 21-27.

26. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ. 2015. С. 279.

27. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: монографія. Київ. 2012. С. 279

28. Ляховченко Н. В., Петрук В. А. Аналіз факторів, що впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. Полтава. 2014. С. 125-128.

29. Ляшенко О. А., Достатня О. А. Чинники професійного самовизначення особистості в юнацькому віці. *Збірник наукових статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії*. Вип. 23. Вінниця. 2019. С. 86-90

30. Майорчак Н. М., Мозола Н. М. Психологічні аспекти формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. Львів. 2014. С. 252-259.

31. Мельничук О. С. Словник іншомовних слів. Укр. рад. енциклопедія. Київ: 1975. 766 с.

32. Методика вивчення мотивів вибору професії. URL : https://proforientator.info/?page_id=6014 (дата звернення 08.11.2024).

33. Мяленко В. В. Психологія професійної самореалізації молоді: монографія. Київ. 2016.

34. Олексієнко М. В., Рахманов В. О. Вплив медіа технологій на формування професійних цінностей в юнацькому віці. *Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки:* тези доповідей XXIV Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених. Київ. 2024. С. 351-352.

35. Опитувальник професійних схильностей Л. Йовайши. URL : https://vchymo.com/psychotest/test-28/pass (дата звернення 06.11.2024).

36. Орлов В. Ф. Кар’єрні орієнтації суб’єктів сучасної професійної школи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка :* зб. наук. праць : Інст-т проф.- тех. освіти НАПН України. Вип. № 13. Павлоград. 2017. С. 15-21.

37. Орлов В. Ф. Проблема розвитку кар’єрних орієнтацій учнів ПТНЗ: завдання і способи вирішення. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки та перспективи*. Павлоград. 2016. С. 184-199.

38. О. В. Дудник та Н. В. Суслова. Перегляд Особливості формування професійних цінностей майбутнього вчителя музичного мистецтва. *Молодь і ринок*, URL : http://mir.dspu.edu.ua/article/view/270996/268239 (дата звернення 30.10.2024).

39. Перегончук Н., Фальчук М. Кар’єра та кар’єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. Вип. №12 (64). Вінниця. 2018. С. 60-64.

40. Передумови становлення профорієнтації як науки. *StudFiles*. URL : https://studfile.net/preview/4543061/page:2/ (дата звернення 23.10.2024).

41. Петриченко Л.О. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Освіта. Інноватика. Практика*. Вип. № 11. Харків. 2023. С. 52-58.

42. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар’єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. Вип. № 2 (4). Херсон. 2015. С. 224-227.

43. Платформа профорієнтації Державної Служби Зайнятості. URL : https://profi.dcz.gov.ua/ (дата звернення 11.11.2024).

44. Погрібна В. Л., Підкуркова І. В. Професійне самовизначення: Проблеми теорії та практики. *Вісник Юридичної академії НЮУ імені Ярослава Мудрого*. Серія філософії, політологія та соціологія. Вип. № 4 (35). Харків. 2017. С. 106–117.

45. Про вищу освіту. Офіційний вебпортал парламенту України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18 (дата звернення 04.11.2024).

46. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL :

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF (дата звернення 04.11.2024)

47. Про фахову передвищу освіту. *Офіційний вебпортал парламенту України.* URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19 (дата звернення 04.11.2024).

48. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету.* Серія: Педагогіка. Психологія.: зб. наук. пр. Вип. 2. Київ: «НАУ-друк». 2009. С. 28- 32

49. Рак Т. С. Теоретичні основи вивчення кар'єрної орієнтації жінок. *Модернізація професійної підготовки менеджерів.* Матеріали ІІ Всеукраїнської наук.-прак. Інтернет-конф., (м. Ніжин, 21 жовт. 2020 р.). Ніжин. 2020. С. 85-90.

50. Результати опитування української молоді. "Мріємо разом". Опитування проводила організація Міжнародна громадська ініціатива "Мріємо разом". 2024. URL : https://mriemotadiemorazom.org/ukrainian-youth-today (дата звернення 10.11.2024).

51. Руденко Л. Професійне самовизначення молоді: шляхи вирішення проблеми. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. Вип. № 24. Київ-Вінниця. 2010. С. 126-130.

52. Сліпчишин Л., Мелько М. Роль центрів професійної кар'єри в особистісному і професійному становленні майбутніх фахівців. *Нові технології навчання*. Вип. № 98. Київ. 2024. С. 211-217.

53. Тепенчак Т. П. Феномен маніпуляції свідомістю: естетико-культурологічний аспект: монографія. Київ: НАКККІМ. 2013.

54. Тест Кеттелла (16 RF-опитувальник) - Діагностика психічних станів і властивостей особистості. *Psychic*. URL : https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika_temparamentu_i_kharakteru/test_kettella_16_rf_opituvalnik/13-1-0-56 (дата звернення 28.10.2024).

55. Вимірювання мотивації досягнення успіхів і уникнення невдач - Діагностика мотивації та ціностей. *Психодіагностика*. URL : http://surl.li/ihcxcj (дата звернення 28.10.2024).

56. Тимощук, Г. В. Теоретичні аспекти системи професійних цінностей економіста. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. Вип. № 37. Харків. 2012. С. 352-356.

57. Трофименко А., Сингаївська І. Причини вибору професії. Київ : ВНЗ «Університет економіки та права КРОК», 2023. С. 425-427.

58. Україна – 2035: Людський капітал та ринок праці, URL : https://hryoutest.in.ua/learn/capital/#/lessons/XC6mFHPP7vKORvVa5JPH-fGvVJOaLYAJ (дата звернення 11.11.2024).

59. Чечко, І. І. Професійне самовизначення старшокласників як передумова успішної професійної самореалізації та кар'єрного розвитку. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського*. Серія: Психологія. Чернігів. 2020. С. 39-45.

60. Шевенко А. М. Соціально-психологічний супровід професійного самовизначення учнів. *Практичний психолог: школа*. Київ. 2013.

61. Шиделко А. В. Освітні ціннісні орієнтації молоді. *Scientific and practical edition: Austria, Publishing Center of The International Scientific Association "Science & Genesis"*. Prague, 2015. С. 39-42.

62. Шолох О. А. Ціннісне ставлення особистості до майбутньої професії як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету.* Вип. 142. Чернігів. 2017. С. 225-330.

63. Щербакова, І. М., Макаренко, Н. В. Актуальні проблеми професійного самовизначення старшокласників в умовах соціально-економічної трансформації суспільства. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* Вип. № 8 (26). Суми. 2012, С. 212-218.

64. Якоря кар'єри - методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі Шейн. *EZTests* URL : https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/ (дата звернення 28.10.2024).

65. Методика Т. Елерса: діагностика мотивації до уникнення невдач. URL: http://personal.in.ua/article.php?ida=508 (дата звернення 28.10.2024).

66. Edu.Ua. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/26332/1/N_Oshurkevych_NDLOSV_2018_4_ (дата звернення 28.10.2024).

67. Com.Ua. URL: https://upsihologa.com.ua/dictionary/p/profesijne-samovyznachennja/1441 (дата звернення 28.10.2024).

68. Gov.Ua. URL: https://mon.gov.ua/osvita-2/vishcha-osvita-ta-osvita-doroslikh/strategiya-rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-na-2022-2032-roki (дата звернення 28.10.2024).

69. Gov.Ua. URL : https://mon.gov.ua/staticobjects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/proforiyentaciya-shkolyariv/2021/18.01/buklet%20dlya%20molodi.pdf (дата звернення 28.10.2024).

70. Kalyuzhna Y., Honcharenko A. собливості розвитку лідерських якостей майбутніх психологів з різними кар'єрними орієнтаціями. *Психологія і особистість*. Вип. № 2 (24). Полтава. 2023. С. 180-194.

71. Klymenko Y. Особливості кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. Вип. № 1 (21). Полтава-Київ. 2022. С. 100-114.

72. Mishchenko M. Дослідження чинників вибору абітурієнтами майбутньої професії. *Психологічний журнал.* Вип. № 5. Умань. 2020. С. 34-36.

73. Super User. Випуск № 28 (81). URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2013/33/55 (дата звернення 28.10.2024).