МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ У ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Ползікова Ганна Миколаївна
Керівник: к. психол. наук, доцент кафедри психології
Пучина О. В.
Рецензент: Д. психол. наук,., професор кафедри психології Клопота Є. А

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
к.психол.н., доцент, Н. О. Губа
«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Ползіковій Ганні Миколаївні

Тема роботи Психологічні особливості кар'єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти
керівник роботи Пучина О.В., к. психол. н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2024 року № 1137-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в контексті їхнього професійного розвитку, зокрема в умовах кризових ситуацій та соціально-економічної нестабільності; дослідити особливості кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти залежно від їхнього попереднього професійного досвіду, поточного професійного статусу, кар'єрних орієнтацій, рівня кар'єрної залученості та загальної задоволеності професійним розвитком; оцінити наявний стан кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах війни та визначити стратегії, які вони обирають для професійного зростання та адаптації до трансформацій ринку праці в умовах війни; скласти програму психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти та розробити рекомендації з їх формування
5. Перелік графічного матеріалу: 16 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Пучина О.В., доцент		
Розділ 1	Пучина О.В., доцент		
Розділ 2	Пучина О.В., доцент		
Розділ 3	Пучина О.В., доцент		
Висновки	Пучина О.В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	березень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	квітень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	травень-липень2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	серпень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	вересень-жовтень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	листопад 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ Г. М. Ползікова

Керівник роботи _____ О. В. Пучина

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 89 сторінок, 4 таблиці, 16 рисунків, 79 джерел, 2 додатка.

Об’єкт дослідження: кар’єрні очікування здобувачів другої вищої освіти в Україні.

Предмет дослідження: психологічні особливості кар’єрних очікувань у українських здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» в умовах війни.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне підтвердження психологічних особливості кар’єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія».

Методи дослідження: теоретичні: аналіз психологічних джерел (для уточнення наукових поглядів на досліджувану проблему), узагальнення теоретичних положень (для з’ясування стану розробленості проблеми дослідження в психологічній теорії і практиці); емпіричні: бесіда, спостереження, використання психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей кар’єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти; методи математичної статистики (для узагальнення та унаочнення результатів емпіричного дослідження).

Наукова новизна дослідження полягає у систематизації та аналізі особливостей кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти, що дозволяє виявити ключові чинники, які визначають їхнє професійне становлення в умовах воєнного часу.

Галузь впровадження заклади вищої і післядипломної освіти.

КАР’ЄРА, КАР’ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ МАЙБУТНІ ПСИХОЛОГИ, ЗДОБУВАЧІ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД.

SUMMARY

Polzikova H. M. Peculiarities of career expectations of applicants to secondary education.

The qualifying work consists of Iintroduction, 3 Chapters, Conclusion, References (79 items, 11 of foreign origin), 2 appendix on 5 pages. The qualifying work volume is 104 pages long, 89 of them – main text. There are 4 tables and 16 illustrations.

Subject of the study: Career expectations of Ukrainian students of higher education.

Subject of the study: Psychological characteristics of career expectations of Ukrainian students of second higher education specialising in practical psychology in the context of war.

Aim of the study: Theoretical substantiation and empirical confirmation of psychological characteristics of career expectations of Ukrainian students of practical psychology.

Methods of the study:

Theoretical: psychological sources were analysed in order to clarify the scientific views on the problem of self-esteem. Theoretical positions were generalised in order to clarify the state of development of the research problem in psychological theory and practice.

Empirical: interviews were conducted, observations were made and psychodiagnostic methods were used to study the psychological characteristics of career expectations of second higher education students. The results of empirical research were summarised and illustrated using mathematical statistics.

The first chapter "Theoretical Analysis of Career and Career Expectations of a Personality in Psychological Literature" theoretically substantiates the main career theories of modern psychology, identifies and describes the factors influencing career development in wartime, describes career expectations as an element of professional development of higher education students specialising in practical psychology.

The second section, "Empirical study of career expectations of applicants to second higher education", is devoted to the organisation of the study and the description of the results of the diagnosis of career expectations of applicants to second higher education.

The third chapter "The Programme of Psychological Support of Career Expectations of Applicants to Secondary Education" reveals the content and structure of the programme of psychological support of career expectations of applicants to secondary education.

The scientific novelty of the study lies in the systematisation and analysis of the peculiarities of career expectations of secondary school students, which allows to identify the key factors determining their professional development in times of war.

Keywords: vocational guidance, career pathways, aspiring psychologists, students, and psychological support.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАР'ЄРИ ТА КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ 13
1.1. Визначення та основні теорії кар'єри у сучасній психології 13
1.2. Чинники впливу на розвиток кар'єри в умовах війни 22
1.3. Кар'єрні очікування як елемент професійного становлення здобувачів вищої освіти спеціальності «Практична психологія» 28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ 38
2.1. Організація та методика дослідження особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» 38
2.2. Аналіз змісту та психодіагностичних потенціал анкети дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти 41
2.3. Результати та аналіз отриманих даних емпіричного дослідження 43
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ 65
3.1. Зміст і структура програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти 65
3.2. Рекомендації з формування кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти 79
ВИСНОВКИ 86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 90
ДОДАТКИ 100

ВСТУП

Актуальність дослідження кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах війни зумовлена необхідністю пристосування професійного розвитку цих фахівців до нестабільного ринку праці та змін у соціально-економічній ситуації. Військові обставини суттєво впливають на професійні орієнтири, трансформуючи пріоритети, рівень кар’єрної залученості, оцінку власної ефективності та загальну задоволеність кар’єрою. У таких умовах особливого значення набуває формування адаптивних кар’єрних стратегій, які дозволяють швидко реагувати на виклики ринку праці та забезпечують стабільний професійний розвиток.

Ключовими чинниками, що впливають на конкурентоспроможність здобувачів другої вищої освіти, є здатність до навчання, гнучкість у прийнятті рішень, стресостійкість, розвинені комунікативні навички та адаптивність до змін. Ці характеристики відіграють важливу роль у здатності ефективно будувати кар’єрну траєкторію в умовах високої невизначеності та обмежених можливостей працевлаштування. Урахування цих аспектів дозволить розробити ефективні освітні та кар’єрні програми, спрямовані на підтримку здобувачів другої вищої освіти та сприяння їхній професійній реалізації в умовах нестабільності.

Питанням кар’єри присвятили свої роботи українські науковці і дослідники: Л. Березовська, Т. Верхогляд, А. Гойко та А. Столярчук , Н. Гура, М. Дєліні, Л. Карамушка та М. Тиченко, Т. Карамушка, О. Куций, С. Максименко, С. Мішина, В. Овсяннікова, Н. Ортікова, А. Поплавська, О. Чуйко та Н. Куравська, О. Шатілова, Н. Шевченко та О. Швігл та ін.

Проблемами кар’єрних орієнтацій працівників також займалися науковці зарубіжних країн: Aytekin I., Murphy W., Yildiz M., Dogan I.Ç., Ceyhan S., Barchi B., Bazine N., Stevenson L., Freour L., Brewer A., Hirschi A., Freund P. A., Herrmann A., Hunter Evelyn A., Schwartz-Mette R. A.,

Maggiori C., Rossier J., Savickas M. L., Schein E. N., Super D. E., Weidner D., Zhao H. H., Shuning Liu, Xiaoming Zheng, Ning Li Shun Yiu, Xin Liu та ін.

При всьому діапазоні досліджень кар'єри, кар'рних орієнтацій, кар'єрного розвитку, специфіку кар'єрних очікувань висвітили у своїх працях О. Максимович та М. Сурякова, що вказує на актуальність досліджень питання саме в контексті кар'єрних очікувань.

Об'єкт дослідження: кар'єрні очікування здобувачів другої вищої освіти в Україні.

Предмет дослідження: психологічні особливості кар'єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» в умовах війни.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне підтвердження психологічних особливості кар'єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія».

Гіпотеза дослідження: потреба у підвищенні кваліфікації та адаптація до змін на ринку праці є провідними мотиваційними чинниками навчання у здобувачів другої вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в контексті їхнього професійного розвитку, зокрема в умовах кризових ситуацій та соціально-економічної нестабільності;

2. Дослідити особливості кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти залежно від їхнього попереднього професійного досвіду, поточного професійного статусу, кар'єрних орієнтацій, рівня кар'єрної залученості та загальної задоволеності професійним розвитком;

3. Оцінити наявний стан кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах війни та визначити стратегії, які вони обирають для професійного зростання та адаптації до трансформацій ринку праці в умовах війни;

4. Скласти програму психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти та розробити рекомендації з їх формування.

Для реалізації поставлених завдань і перевірки висунутої гіпотези було застосовано комплекс методів, які відповідають специфіці об'єкта та предмета дослідження. До теоретичних методів належали:

1. Аналіз наукових джерел – для виявлення ключових підходів до вивчення проблематики кар'єрних очікувань, оцінки актуального стану дослідження питання та визначення теоретичних основ роботи;

2. Порівняльний метод – використовувався для зіставлення різних наукових концепцій і поглядів щодо формування кар'єрних очікувань, їхньої динаміки та чинників, що на них впливають;

3. Феноменологічний метод – сприяв глибшому розумінню сутності, змісту й особливостей базових понять дослідження, що дозволило уточнити їхні характеристики в контексті професійного розвитку здобувачів другої вищої освіти;

4. Систематизація та узагальнення теоретичних положень – були спрямовані на структурування наукових даних, синтез основних положень сучасних теорій та визначення рівня розробленості досліджуваної проблеми в науковій літературі.

Для емпіричного дослідження було використано комплекс методів, які забезпечують об'єктивний аналіз кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах війни. До них належать:

1. Для визначення кар'єрних орієнтацій – Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Methodology For Studying Career Orientations 'Career Anchors', E. Shane, адаптація В. Чикер, В. Винокурова);

2. Для оцінки рівня активності, залученості та ініціативності у процесі професійного становлення – Шкала залученості в кар'єру (Career Engagement Scale, A. Hirschi, P. A. Freund, A. Herrmann, адаптація М. Тиченко);

3. Для оцінки впевненості особистості у власних здібностях досягати кар'єрних цілей – Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy

Scale, E. E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, B. Demarr; адаптація M. Sherer і C. Adams, адаптація М. Тиченко);

4. Для оцінки рівня кар'єрної задоволеності та її відповідності очікуванням здобувачів освіти Тест «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою» (Career Satisfaction Scale, модифікація та адаптація М. Тиченко);

5. Для визначення ключових факторів, що формують кар'єрні очікування осіб, які вже мають професійний досвід, проте вирішили змінити або доповнити свою кар'єрну траєкторію в умовах війни – Анкета дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти (спеціальність «Практична психологія») в умовах війни (О. Пучина, А. Ползікова);

6. Для обробки отриманих даних – методи елементарної математичної статистики, реалізовані у програмному забезпеченні JASP [76], а для візуалізації результатів застосовувалася програма Microsoft Excel.

Дослідження проводилося в Маріупольському державному університеті. Вибірку склали 62 здобувача вищої освіти спеціальності «Практична психологія».

Наукова значущість дослідження полягає у систематизації та аналізі особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти, що дозволяє виявити ключові чинники, які визначають їхнє професійне становлення в умовах воєнного часу.

Теоретична значущість роботи обумовлена застосуванням компетентнісного підходу для дослідження динаміки кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти, що дає змогу глибше зрозуміти взаємозв'язок між особистісними та професійними ресурсами, адаптаційними стратегіями та умовами сучасного ринку праці.

Практична значущість дослідження полягає у можливості застосування отриманих результатів у системі підготовки фахівців другої вищої освіти, зокрема під час викладання дисциплін, пов'язаних із професійним розвитком

та кар’єрним консультуванням. Напрацьовані емпіричні дані та висновки можуть бути корисними для розробки навчальних програм, тренінгів та індивідуальних консультацій, спрямованих на формування ефективних кар’єрних стратегій здобувачів другої вищої освіти в умовах нестабільного соціально-економічного середовища.

Апробація результатів дослідження: матеріали дослідження доповідались та обговорювались на засіданнях кафедри практичної психології Маріупольського державного університету (м. Київ).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який охоплює 79 найменувань (з них 11 іноземною мовою), 2 додатків (на 5 сторінках). Загальний обсяг роботи складає 104 сторінки, з них обсяг основного тексту становить 89 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 16 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАР'ЄРИ ТА КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ОСОБИСТОСТІ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Визначення та основні теорії кар'єри у сучасній психології

Аналіз сучасних соціально-економічних умов, що сформувалися внаслідок війни в Україні, показує значний вплив на формування кар'єрних очікувань майбутніх психологів, адже ці обставини зумовлюють необхідність більш ретельного стратегічного планування професійного розвитку. У нових реаліях кар'єра постає не лише як інструмент професійної реалізації, але й як важливий компонент соціальної стійкості та психологічної адаптації особистості. З метою ефективного кар'єрного зростання майбутній фахівець змушений ретельно аналізувати ринок праці, узгоджувати власні професійні прагнення з реальними можливостями, формулювати чіткі кар'єрні цілі та розробляти стратегії для їх досягнення. У цьому контексті кар'єрні очікування виступають орієнтиром, який сприяє формуванню поведінкових моделей, рівня професійної мотивації та готовності до змін кожного індивіда.

Уперше поняття «кар'єра» вводить у термінологічну базу американський просвітитель і реформатор кінця XIX – початку XX ст. Ф. Парсонс (F. Parsons). Дослідник ототожнює поняття «професія» та «кар'єра», визначаючи їх як інструмент, який допомагає людині здійснити вибір виду професійної діяльності та шляхів професійного зростання [23, 208].

Д. С'юпер (D. Super) як представник теорії професійної діяльності, запропонував концептуальне визначення поняття «кар'єра», до якого він додав допрофесійну та післяпрофесійну активність людини. За його визначенням розглядати це поняття слід як «послідовність головних позицій, які займає людина протягом свого передпрофесійного, професійного, післяпрофесійного життя, разом із ролями, які безпосередньо пов'язані з

працею – студент, працівник, пенсіонер, та ролями, зв'язок яких із працею є опосередкованим – сім'янин та громадянин» [74, 43].

Б. Барчі (B. Barchi), у свою чергу, наголошує на важливості вивчення кар'єрних орієнтацій як складових особистісної концепції, здібностей і мотивації, а також розглядає концепцію кар'єрних якорів, що є важливим для розуміння поведінки індивіда в процесі кар'єрного розвитку [67].

Узагальнюючи наукові підходи ХХ ст., можна зробити висновок, що кар'єра розглядається як форма самореалізації особистості, в якій праця відіграє ключову роль у формуванні самооцінки. Визначення кар'єри як процесу професійного розвитку та просування індивіда через набуття певної компетентності, а також реалізацію особистісних прагнень і цінностей через професійну діяльність є надзвичайно актуальним в умовах швидких змін [17; 29; 41]. У концептуальному аспекті кар'єра характеризує й спрямовує закономірний рух людини соціальними сходами за результатами своєї трудової діяльності.

Сучасне розуміння кар'єри виходить за межі лише професійної сфери й охоплює стиль життя, що включає як трудову діяльність, так і інші сфери активності. Такий підхід підкреслює цілісність розвитку особистості впродовж усього життя.

Серед представників української психологічної теорії і практики проблематика кар'єри має міждисциплінарний характер, адже вона охоплює численні професійні сфери та навчальні галузі. Соціально-економічний підхід звертає увагу на розвиток особистості, її освіту, підвищення кваліфікації протягом життя та досягнення економічного благополуччя. Управлінський підхід вивчає кар'єрний шлях з акцентом на поточну посаду працівника та його потенціал для досягнення керівного статусу. Організаційно-психологічний підхід розглядає кар'єрний розвиток як просування особистості в межах організації, де оптимальна взаємодія між співробітником і установою сприяє реалізації його інтересів. Кожен із цих підходів додає свій унікальний внесок у розуміння комплексності

професійної кар’єри. Таке міждисциплінарне бачення дозволяє охопити як соціально-економічні, так і управлінські та психологічні аспекти кар’єрного зростання.

Зазначимо, що в контексті міждисциплінарності розуміння кар’єри як процесу, що формується й розгортається впродовж всього життя людини, стає важливим маркером якості наукового підходу. Вищезазначені підходи сприяють об’єктивній оцінці як широкого, так і вузького бачення змісту поняття «кар’єра».

Дослідниці, зокрема Л. Березовська [4], В. Овсяннікова [35], М. Тиченко [52], А. Поплавська [40], підкреслюють важливість використання всіх трьох підходів для повноцінного аналізу сутності кар’єри, кар’єрних процесів і кар’єрних орієнтацій особистості. Урахування міждисциплінарності дозволяє розробляти адаптивні стратегії, що відповідають сучасним викликам ринку праці та особистісним потребам людини.

Л. Березовська, аналізуючи соціально-психологічний, управлінсько-менеджерський, та соціально-економічний підходи до вивчення кар'єри, характеризує зміст поняття «кар’єри», як такий, який відображає явище руху, розвитку, досягнення чогось значущого для людини в її особистому і соціальному житті [4]. Таке розуміння, на нашу думку, відображає в широкому значенні поняття «кар’єри».

У дисертаційному дослідженні Н. Гури опис кар’єри представлено не лише як напрями зовнішнього просування фахівця у професійній сфері, але й як вектор його особистісного [9]. Важливою, на думку дослідниці, є як об’єктивна характеристика (досягнення, посади, статус) кар’єри, так і суб’єктивне сприйняття її як власної успішності.

Кар’єра, з точки зору Н. Гури, розглядається як частина життєвого шляху людини, що пов’язана з її самоактуалізацією. Вона включає в себе психологічні зміни, що виникають у процесі праці, зокрема формування нових мотивацій, цінностей і особистісних якостей. Праця тут виступає не

лише як спосіб заробітку, а як провідна діяльність, що сприяє особистісному зростанню. Таким чином, кар'єру слід розуміти як динамічний процес, що відображає єдність зовнішніх професійних досягнень і внутрішнього психічного розвитку [9].

Українські науковці значну увагу приділяли теоретичному осмисленню понять «кар'єра» та «кар'єрні орієнтації».

Т. Карамушка, вивчаючи сутність професійної кар'єри особистості зазначає, що раніше на пострадянському просторі поняття «кар'єра» у психології майже не використовували, бо воно асоціювалося з чимось негативним – наприклад, із прагненням до влади будь-якою ціною чи нещирістю. Замість цього вживали більш загальні терміни, як-от «життєвий шлях», «професійна доля» чи «професійне самовизначення». Проте з часом у суспільстві почали інакше дивитися на кар'єру – як на процес самореалізації, розвитку здібностей і поступового досягнення цілей. Людина, яка будує кар'єру, все більше сприймається як така, що відповідальне ставиться до свого майбутнього й прагне розкрити свій потенціал. Це змінює й психологічну роботу з клієнтами: тепер ми частіше допомагаємо не лише знайти професію, а й усвідомити, як розвивати себе в ній [17].

Погоджуємося з висновками Т. Карамушки про те, що кар'єра людини виконує низку соціально-професійних функцій, зокрема сприяє підвищенню професійної майстерності та розвитку. Вона забезпечує формування певного професійного статусу і сприяє досягненню визнання серед колег та в професійній спільноті. Кар'єра, як зазначає дослідник, також виступає в якості рольової моделі поведінки людини, демонструючи стандарти та приклади успішної професійної діяльності [17].

З точки зору соціально-психологічних функцій, як пише Н. Ортикова, вона підтримує процес самореалізації та саморозвитку особистості, сприяє виявленню індивідуальності кожної людини. Крім того, кар'єра, на думку дослідниці, дозволяє здобути повагу від соціального оточення, що підкріплює почуття особистої значущості. У сфері соціально-економічних

функцій кар'єра сприяє досягненню певного соціально-економічного статусу та покращенню якості життя [36].

Узагальнюючи висновки у працях Т. Карамушки і Н. Ортикової, можна стверджувати, що, кар'єра є комплексною системою, що інтегрує професійне зростання, психологічну самореалізацію та соціальне визнання особистості.

О. Куций, вивчаючи й обґрунтовуючи зарубіжні теорії кар'єри зазначає, що в них психологічна складова проігнорована. До сучасних теорій кар'єри автор відніс теорію хаосу, теорію будівництва кар'єри, системну й реляційну теорії. Всі зазначені теорії, на думку О. Куций, відображають складність і динамічність кар'єри особистості, виходячи за межі лінійного уявлення про професійний шлях. Так теорія хаосу Р. Прайора і Д. Брайта підкреслює роль випадковості та адаптивної здатності особистості формувати власне майбутнє. У теорії М. Савіцкаса кар'єра розглядається як процес самобудівництва, де важливими є адаптація, особистісні інтереси, контроль і самовпевненість. Системна теорія меж розвитку кар'єри наголошує на взаємодії макро-, мезо- та мікрорівнів, де рішення приймаються в умовах численних впливів. Реляційна теорія Д. Блуштейна фокусується на ролі міжособистісних стосунків і суб'єктивного вибору як основі побудови кар'єри. Усі ці теорії підкреслюють важливість контексту, гнучкості та суб'єктивного досвіду особистості в процесі професійного становлення [25, 11-12].

Ю. Клименко характеризує кар'єру як одну з форм «життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів і результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною-професіоналом соціального простору, в тому числі, професійного» [19, 101]. Разом з цим кар'єра виступає важливим елементом життєтворчості особистості, оскільки в ній реалізуються внутрішні смисли, цінності та прагнення до самореалізацій й самоактуалізації. Динаміка кар'єри, на нашу думку, відображає розвиток людини як суб'єкта діяльності, її здатність адаптуватися, навчатися та досягати поставлених цілей. Можна стверджувати, що кар'єра є не лише

зовнішнім шляхом досягнень, а й внутрішнім процесом розгортання особистісного потенціалу.

Н. Шель здійснила детальний аналіз кар'єрних орієнтацій в контексті психології професійного становлення майбутніх психологів, виокремлюючи три основні підходи до вивчення кар'єри: соціально-економічний, управлінський і організаційно-психологічний. Вона підкреслила, що кар'єрні орієнтації виступають як ціннісні орієнтації, що визначають вибір професійного шляху, і розкрила вісім основних орієнтацій, які варто враховувати при дослідженні кар'єри майбутніх психологів [63].

Аналізуючи статтю В. Кузьміна про концептуалізацію понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» у працях зарубіжних та українських соціологів можна констатувати, що автор виокремлює три провідні підходи до розуміння моделей і стратегій кар'єрного зростання, кожен із яких має свою теоретичну й практичну цінність. Процесуальний підхід, як зазначає В. Кузьмін, акцентує на структурованості й послідовності професійного просування, що відповідає традиційним уявленням про кар'єру як лінійний рух вгору, однак може недостатньо враховувати індивідуальні варіації й нетипові траєкторії. Змістовий підхід поглиблює аналіз, фокусуючись на якості професійного досвіду, мотиваційних складниках та змісті трудової діяльності, що важливо для сучасного розуміння кар'єри як багатовимірного процесу. У свою чергу, особистісний підхід є найбільш психологічно значущим, адже враховує індивідуальні особливості людини, її потреби, цінності, темперамент і стилі поведінки [23]. Погоджуємось з тим, що в сукупності ці підходи створюють комплексну модель, яка дозволяє адаптувати кар'єрні стратегії до конкретної особистості та контексту її професійного шляху.

У дослідженні українських науковців, присвяченому огляду соціально-психологічних особливостей формування професійної кар'єри особистості вказано, що професійна кар'єра є особистісною трансформацією планування майбутнього. Автори розглядають кар'єру не лише як механізм досягнення цілей, а й як процес самовдосконалення, де внутрішні прагнення

співвідносяться з зовнішніми реаліями [22]. Загалом, матеріал статті є своєрідним викликом для розширення традиційних моделей уявлення про кар'єру та може стати основою для подальших наукових досліджень у цій сфері.

Аналіз досліджень вітчизняних авторів свідчить про багатогранність феномену кар'єри, що включає різні аспекти – від особистісних до соціально-економічних і організаційних. Враховуючи таку багатовимірність, можна виділити три основні теоретичні підходи до вивчення кар'єри, кожен з яких має свої специфічні особливості та механізми. Соціально-економічний підхід фокусується на взаємозв'язку між індивідуальними професійними виборами та зовнішніми економічними умовами, які визначають можливості для кар'єрного зростання [3].

Управлінський підхід наголошує на значенні стратегічного планування кар'єри в контексті організаційних цілей та розвитку лідерських якостей працівників, що підтримуються через управлінські практики та політику людських ресурсів [39; 47].

Організаційно-психологічний підхід зосереджується на вивченні впливу організаційної культури, соціальних стосунків та психологічної підтримки в контексті кар'єрного розвитку [21; 27; 42].

Узагальнюючи праці українських науковців і дослідників, зазначимо, що кар'єра є результатом взаємодії індивідуальних здібностей, соціальних умов і зовнішніх факторів, які формують професійну траєкторію розвитку. Під кар'єрою слід розуміти не лише вертикальний розвиток (просування по службі), а й горизонтальні зміни (перехід в іншу сферу діяльності), а також їх комбінацію в рамках змішаного типу кар'єрного зростання. У залежності від досліджуваного контексту, кар'єра може включати три основні компоненти: професійну кар'єру (розвиток спеціалізованих навичок і просування по кар'єрних сходах), особисту кар'єру (самореалізація та пошук задоволення від роботи), а також кар'єру в організації (розвиток і інтеграція в організаційну структуру, що визначає соціальну та культурну ідентичність працівника).

Теоретичний огляд сучасних наукових досліджень [3; 4; 5; 6; 7; 8; 11; 12; 13; 16; 18; 19; 22; 30; 35; 39; 49; 54; 57; 63; 68] виявив, що кар'єра, розвиток кар'єри та професійний розвиток переважно аналізуються науковцями через призму кар'єрних орієнтацій, професійної ідентичності, а також аспектів професійного самовизначення. Зарубіжні й вітчизняні дослідники і науковці кар'єру розглядають не лише як послідовність професійних досягнень працюючої людини, а як складний процес, який тісно пов'язаний із внутрішніми уявленнями особистості про себе в професії.

Кар'єрні орієнтації та професійна ідентичність, як зазначають Є. Резвих та І. Булах [44], О. Шатілова [57–60], С. Маджиорі (C. Maggiori) [72] виступають ключовими концептами, що допомагають зрозуміти мотивацію, цінності та цілі індивіда в контексті професійного розвитку. Аспекти професійного самовизначення відображають здатність особистості робити свідомий вибір і приймати відповідальність за власний кар'єрний шлях.

Важливу роль у цьому контексті відіграють концептуальні підходи, такі як концепція кар'єрних орієнтацій, запропонована Е. Шейном, де особистісні орієнтації визначають вибір професійного шляху, а також як фактори, що впливають на зміни в кар'єрних стратегіях, включаючи професійну компетентність, стабільність, автономію та інші складові [48].

Перші кроки в аналізі кар'єрних очікувань були зроблені українськими дослідниками, зокрема М. Суряковою, яка досліджувала це питання в контексті професійних очікувань майбутніх інженерів-металургів [49], та О. Максимович, яка зверталася до соціально-статусних преференцій молоді [28].

Успішна кар'єра, за М. Суряковою, є важливим чинником визнання у суспільстві та усвідомлення власної унікальності. Ця кар'єра не лише відображає професійний розвиток особистості, а й впливає на її самооцінку та соціальне значення. Авторка підкреслює, що кар'єра має тісний зв'язок з іншими аспектами життя людини, водночас досягнення бажаного

професійного статусу сприяє підвищенню рівня і якості життя [49]. Отже, кар'єра розглядається як інтегральний показник особистісної реалізації.

За О. Шатіловою визначимо існування великого різноманіття зарубіжних теорій і підходів до визначення кар'єри і трактування кар'єрних стратегій особистості. Авторка зазначає, що поступово одні теорії змінюють інші, проте деякі теорії XX ст. (соціологічні або ситуативні кар'єрні теорії, наративний та реляційний (культурний) підхід до кар'єри тощо) є актуальними і нині [58].

Особливо О. Шатілова наголошує на доцільності екологічного підходу до розуміння становлення і розвитку кар'єри, який зумовлює ці процеси рівновагою між людиною та навколишнім середовищем. Погоджуємось з дослідницею, що теорії широкого пояснення і теорія конструювання кар'єри у першій чверті XXI ст. акцентують увагу на кар'єрі окремих груп населення, «залежно від їх статі, раси, етносу, сексуальної орієнтації» [58, 155].

У цілому, сучасний підхід до вивчення кар'єри в Україні відображає інтеграцію особистісних, соціально-економічних та організаційних аспектів. При цьому важливою є подальша розробка нових теоретичних моделей, переосмислення існуючих західних теорій та їх адаптація до вітчизняних умов, що дозволить більш ефективно вирішувати питання кар'єрного консультування та оцінювання, а також здійснювати інтервенції на різних етапах професійного розвитку особистості [14; 32; 36; 75].

Таким чином, можна заключити, що кар'єра є складним психологічним феноменом, її зміст має різні прояви. Вона в структурі спрямованості особистості може бути успішною за умови її активної взаємодії у професійному середовищі. Кар'єрний розвиток завжди призводить до змін на контекстуальному й індивідуальному рівнях, змінює соціальне та професійне оточення людини, сприяючи адаптації до нових умов. Водночас індивідуальність зазнає перетворень у сфері навичок, знань та мотивації, що стимулює подальше особистісне і професійне зростання.

1.2. Чинники впливу на розвиток кар'єри в умовах війни

За Д. С'юпером, розвиток кар'єри на етапі професійної підготовки полягає у відношенні до неї як до динамічного проходження певних кар'єрних етапів [74]. Кожний таки етап містить міні-стадії, що зумовлюють і координують напрями професійного розвитку і супроводжуються процесом навчання чи підвищення кваліфікації. Зарубіжні науковці [67; 69; 72] довели, що міні-стадії визначають специфіку професійного зростання та виконують функцію орієнтирів, що координують напрями професійного руху, враховуючи як внутрішні запити особистості, так і зовнішні вимоги професійного середовища. Кожна з міні-стадій супроводжується процесом набуття нових знань, умінь і компетентностей, що реалізується через систематичне навчання або підвищення кваліфікації. Таким чином, кар'єрний розвиток тісно пов'язаний із безперервною освітою та самовдосконаленням.

Л. Клюйко стверджує, що задоволеність життям в контексті кар'єрного розвитку формується як результат взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників [20]. Дослідниця виокремлює ключові детермінанти, серед яких провідну роль відіграє наявність роботи з позитивними психологічними характеристиками. Зокрема, важливими є самостійність у праці, її усвідомленість, емоційна насиченість і якість міжособистісних відносин у професійному середовищі. Водночас, не менш значущим, на думку дослідниці, є вільний час, який надає людині можливість реалізовувати внутрішню мотивацію, відновлювати ресурси та зміцнювати відчуття ідентичності. Значну роль у загальному рівні задоволеності в кар'єрному розвиткові відіграє також фізичне здоров'я, що є основою активної участі в житті. Нарешті, психологічні характеристики особистості – такі як самоповага, рівень самооцінки, екстраверсія та екзистенційне усвідомлення – виступають як внутрішні чинники гармонійного сприйняття життя [20].

Узагальнюючи результати дослідження Л. Клюйко можна виокремити такі чинники впливу на розвиток кар'єри в умовах війни як наявність роботи, вільній час, здоров'я, самооцінка особистості.

О. Чуйко та Н. Куравська виокремлюють групи психологічних чинників, що впливають на розвиток кар'єри як цілісної й багаторівневої моделі наукового аналізу [55].

Чинники мікрорівня, на думку дослідниць, охоплюють індивідуальні характеристики самої людини. Це її фізичний стан, рівень енергії та працездатності, вік, стать, освіта, а також психологічні особливості. До останніх належать такі якості, як емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, когнітивна гнучкість, ділова активність і комунікативні вміння. Чинники мезарівня, як зазначають дослідниці, стосуються найближчого соціального оточення: сім'ї, друзів, колег та організації, в якій працює людина. Тут мають значення матеріальні умови родини, приклади професійного шляху батьків, а також їхні уявлення про кар'єру. Третій рівень – макро – включає глобальні впливи з боку суспільства: економічну ситуацію, систему законодавства, престижність професій і загальний стан ринку праці. Усі ці рівні разом формують умови, в яких людина розвиває свою кар'єру [55, 88].

Разом з тим, рівнева модель розвитку кар'єри дозволяє побачити, що кар'єрний розвиток – це не лише результат особистих зусиль, а й впливу середовища на різних соціальних рівнях. На мікрорівні ключовим є внутрішній потенціал людини: її здоров'я, особистісні якості, рівень освіти, емоційна стабільність, мотивація та когнітивні здібності. Саме ці характеристики формують базу, на якій людина будує професійну траєкторію.

Психологічні якості, такі як наполегливість, стресостійкість, комунікабельність чи відповідальність, безпосередньо впливають на здатність долати труднощі й досягати цілей. Проте навіть сильна особистість може зіткнутися з обмеженнями, що виникають на мезорівні – у взаємодії з соціальними групами та організаціями. Тут важливими є сімейні уявлення про успіх, кар'єрні очікування батьків, підтримка друзів, а також корпоративна культура та умови професійної діяльності і роботи.

Позитивний соціальний контекст сприяє розвитку кар'єри, тоді як несприятливе середовище може стримувати потенціал. Водночас макрорівень охоплює суспільні й культурні норми, економічну ситуацію, державну політику в галузі праці та освіти. Ці глобальні фактори впливають на доступність можливостей, формують уявлення про престиж професій, регулюють ринок праці. Важливо розуміти, що всі виокремлені дослідницями рівні – мікро-, мезо- і макро- – перебувають у постійній взаємодії. Вони не діють окремо та ізольовано, а створюють складне поле впливів, у якому розгортається індивідуальна кар'єра. Відзначимо, що для психолога така модель є надзвичайно цінною, адже дозволяє проводити комплексну діагностику умов, що сприяють або перешкоджають професійному розвитку клієнта.

Професійний розвиток є складним, багатовимірним процесом, який залежить від численних факторів, що взаємодіють на різних рівнях впливу. Розгляд цих факторів дозволяє виокремити три основні рівні – мікро-, мезо- та макрорівні, кожен з яких має свої особливості і сприяє формуванню траєкторій кар'єрного розвитку індивіда. Кожен із цих рівнів вимагає особливого підходу, оскільки він впливає на динаміку стадій кар'єрного шляху здобувачів другої вищої освіти.

На мікрорівні розвиток кар'єри здобувача вищої освіти зумовлений його індивідуальними психологічними характеристиками, які безпосередньо впливають на процес ухвалення кар'єрних рішень. До таких основних факторів можна віднести мотивацію, схильність до ризику, готовність до змін і здатність адаптуватися до нових соціально-професійних ролей. Ці психологічні чинники визначають, наскільки ефективно особистість здатна інтегруватися в трудову діяльність і яким чином здійснюється професійний вибір.

В умовах військового конфлікту ці характеристики набувають особливої значущості, адже адаптивність, як основна риса психологічної стійкості, стає вирішальним фактором для збереження професійної

активності та підтримки кар’єрного розвитку, навіть у найбільш кризових ситуаціях. Зокрема, психологічна стійкість і здатність до оперативної адаптації до нових реалій визначають можливість не лише зберегти кар’єрну активність, а й ефективно реагувати на зміни, що відбуваються [2; 20; 37; 43; 45].

Процес професійної соціалізації на цьому рівні передбачає не тільки освоєння базових професійних компетенцій, але й формування професійної ідентичності, що, у свою чергу, сприяє розвитку здатності до автономного управління власною кар’єрою. Зокрема, оволодіння новими професійними ролями, розвиток самосвідомості та вироблення професійної етики є ключовими етапами цього процесу, що безпосередньо впливають на довгострокову успішність і стабільність кар’єрного шляху здобувачів другої вищої освіти.

На мезорівні розвиток кар’єри здобувачів вищої освіти визначається взаємодією з соціальним і організаційним середовищем. Основними чинниками цього рівня є соціальна підтримка, наставництво, а також здатність забезпечувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Родинні обов'язки, необхідність поєднувати професійну діяльність з особистими обставинами та періоди стабільного зростання або «плато» в кар’єрі – всі ці фактори значною мірою впливають на професійний розвиток.

В умовах війни в Україні, коли багато фахівців залишили країну, а ті, хто залишився, вимушені адаптуватися до нових умов, важливими стають гнучкі стратегії кар’єрного планування, що включають зміни спеціальності, релокацію або віддалену зайнятість. Відтак, адаптивність до нових реалій, здатність переосмислити кар’єрні цілі та підготовити їх під вимоги часу стають критичними для успішної професійної реалізації.

Макрорівень, у свою чергу, включає соціально-економічні та культурні чинники, які визначають попит на певні професії, доступ до навчальних ресурсів та трансформацію ринку праці.

У контексті війни, як зазначає Р. Пліско, ринок праці змінюється, зокрема через скорочення деяких галузей економіки, що потребує адаптації освітніх стандартів і розвитку нових форм зайнятості [39]. Питання рівного доступу до працевлаштування, соціальної інтеграції осіб, які пережили воєнні травми або були вимушені залишити свої домівки, мають значний вплив на кар'єрні орієнтації. Культурні, національні та соціальні відмінності, в свою чергу, визначають які професії будуть затребувані на ринку праці, зокрема в умовах змін у пост воєнній відбудові країни.

Узагальнюючи, зобразимо рівні розвитку кар'єри схематично (див. рис. 1.1).

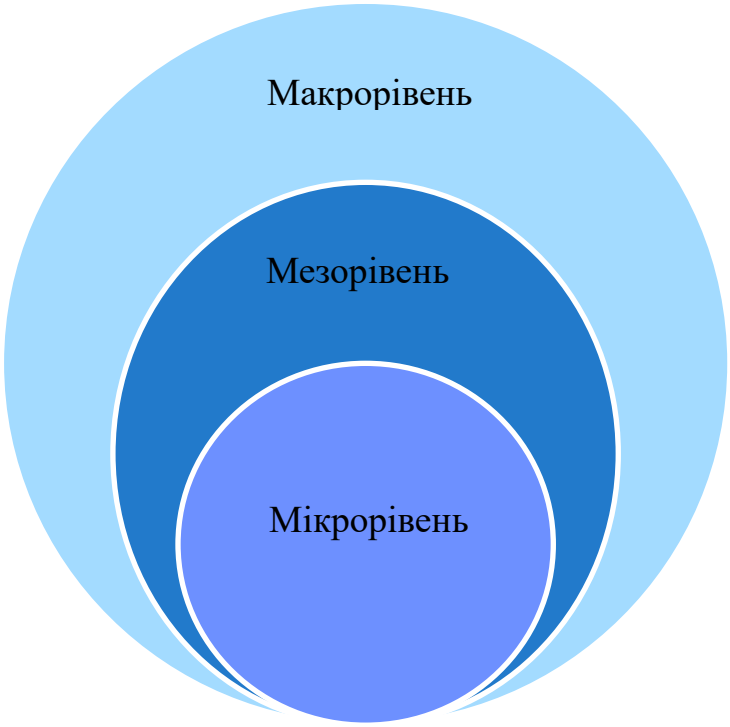


Рисунок 1.1 – Рівні розвитку кар'єри здобувача вищої освіти

Що стосується внутрішніх особистісних чинників кар'єрного розвитку, то вони включають мотивацію та цінності, які визначають ставлення особистості до професійного шляху. Ці фактори формують пріоритети, орієнтуючи здобувачів на досягнення успіху, одночасно враховуючи власні переконання щодо важливості роботи в житті. Поряд із цим, важливу роль відіграють професійні компетенції, кваліфікація та рівень освіти, які є

фундаментом для професійного зростання. Однак, не менш важливими є й психологічні характеристики особистості, такі як цілеорієнтованість, стресостійкість та адаптивність, що визначають здатність здобувачів вищої освіти успішно адаптуватися до змін у професійній діяльності, підтримувати баланс у стресових ситуаціях та ефективно справлятися з труднощами, які можуть виникати на кар'єрному шляху.

Завдяки цьому взаємодія чинників самооцінки та кар'єрних амбіцій здобувачів є ключовими, оскільки вони визначають рівень впевненості в собі та бажання досягти значних результатів у професійній діяльності. Водночас вони взаємодіють із фізичним і психоемоційним здоров'ям, що є важливим для досягнення кар'єрних цілей, особливо в умовах стресу і напруги, характерних для війни.

М. Дєліні зазначає, що будь-яка кар'єра, залежить від професійної «Я-концепції» особистості, «від власного бачення себе в професії, особистісних мотивів професійного зростання» [11, 95]. Виходячи з цього, сформована у людини професійна «Я-концепція» є чинником, який визначає, наскільки особистість ототожнює себе з обраною професією, і саме це впливає на її мотивацію до розвитку та кар'єрного зростання. Вважаємо, що усвідомлення власної ролі в професії формує внутрішнє уявлення про себе як фахівця, що, у свою чергу, сприяє впевненості у професійному виборі. Особистісні мотиви, що пов'язані з реалізацією людини в професійній сфері, є рушійною силою, яка підтримує інтерес до роботи та прагнення до вдосконалення. Таким чином, кар'єра не є лише зовнішнім шляхом досягнень, а й внутрішнім процесом самопізнання і самоактуалізації через професійну діяльність.

Загалом, професійний розвиток обумовлений комплексом внутрішніх і зовнішніх чинників, що визначають не лише кар'єрні очікування, але й реальні можливості для професійного зростання. В умовах війни кар'єрне планування має бути гнучким, адаптивним і зорієнтованим на реалії поточної ситуації, що дозволить зберігати професійну активність і ефективно реагувати на зміни в соціально-економічному житті країни.

Зовнішні чинники, такі як стан ринку праці (попит на фахівців певних спеціальностей, конкуренція), економічна ситуація (рівень зарплат, доступ до ресурсів), соціальні умови (сім'я, підтримка оточення), організаційна культура (можливості для кар'єрного зростання, корпоративна політика), технологічний прогрес (нові професії, автоматизація, інформаційні можливості), а також політичні та правові аспекти (законодавство, стабільність, соціальний пакет) – усі ці фактори створюють специфічне середовище для кар'єрного розвитку здобувачів другої вищої освіти [38].

Таким чином, застосування комплексного підходу до аналізу чинників кар'єрного розвитку дозволяє здійснити глибший огляд взаємодії особистісних, організаційних та макросоціальних факторів у процесі формування професійного шляху індивідуума. В умовах військового конфлікту кар'єрне планування набуває особливої важливості, оскільки вимагає зосередження на адаптивних стратегіях, гнучкості та психологічній підтримці, що є визначальними для збереження професійної активності та досягнення особистісної реалізації в умовах кризових ситуацій.

1.3. Кар'єрні очікування як елемент професійного становлення здобувачів вищої освіти спеціальності «Практична психологія»

За останні роки в психології з'явилася низка наукових праць, присвячених вивченню психологічних аспектів кар'єри та її розвитку.

Так, запропоновані практичні рекомендації з кар'єрного консультування (О. Ігнатович [18]), здійснено концептуалізацію змісту кар'єрних стратегій (В. Кузьмін [23]), вивчено аспекти професійної кар'єри успішного фахівця (В. Капіца [14]), проведені дослідження у сфері кар'єрних орієнтацій студентів (М.Казанжи [12], Ю. Калюжна та О. Кравченко [13], Ю. Кліменко [19], М. Нетреба та Я. Юрчук [34], З. Савчук [45], О. Шатілова [59]).

Кар’єрні очікування відіграють ключову роль як важливий психологічний чинник, що суттєво впливає на професійний розвиток особистості, оскільки визначають мотивацію, стратегії поведінки та адаптаційні можливості в умовах змінюваного ринку праці. У сучасних умовах, які характеризуються високою динамікою змін, економічною нестабільністю та підвищеними вимогами до професіоналізму, питання кар'єрних очікувань стає особливо актуальним. Трансформаційні процеси в економіці, а також виклики, що виникають внаслідок війни в Україні, значно підвищують значущість цього дослідження, оскільки вони безпосередньо впливають на кар’єрний розвиток, змінюючи умови професійного становлення.

Психологічний аспект кар’єри, зокрема очікування щодо кар'єрного зростання, є важливим детермінантом рівня професійної задоволеності, мотивації до самовдосконалення та здатності адаптуватися до нових умов. Особливо важливим це стає з огляду на тенденції, що спостерігаються з 2022 року, коли все більше осіб змушені змінювати професійний шлях, зокрема серед тих, хто обирає психологічні спеціальності, як серед цивільних, так і серед військовослужбовців. Дослідження кар’єрних очікувань є важливим компонентом підготовки майбутніх психологів, оскільки: визначає механізми професійної адаптації та соціалізації в умовах війни; сприяє розробці ефективних методик профорієнтаційного консультування; дозволяє аналізувати вплив стресових факторів, зокрема у контексті війни, на розвиток особистості; дає можливість прогнозувати тенденції на ринку праці та розробляти індивідуальні стратегії кар’єрного зростання.

Кар’єрні очікування формуються через взаємодію кількох основних механізмів, зокрема:

1. Когнітивний механізм – усвідомлення власних можливостей, компетенцій і перспектив розвитку в кар’єрі;

2. Мотиваційний механізм – прагнення до професійного самоствердження, економічної стабільності та самореалізації;

3. Афективний механізм – емоційне ставлення до кар’єри, що включає рівень страху, тривожності чи впевненості в професійному майбутньому;

4. Соціально-рефлексивний механізм – вплив соціального оточення, зокрема сім'ї, керівників, наставників та суспільних очікувань.

Ці очікування суттєво впливають на вибір професії, освітні й професійні траєкторії, рівень задоволеності роботою, працездатність та психологічне благополуччя. Кар’єрні очікування формують мотивацію до професійного зростання: особа з чіткими уявленнями щодо своєї кар’єри ставить досяжні цілі та шукає шляхи їх досягнення. Вони також визначають здатність адаптуватися до змін, оскільки гнучкі очікування підвищують психологічну стійкість, що є надзвичайно важливим у періоди економічних криз або при зміні професії. Крім того, рівень стресостійкості істотно залежить від реалістичності кар’єрних очікувань: невиконані чи неадекватні очікування можуть призвести до фрустрації, емоційного вигорання, тоді як реалістичні кар'єрні перспективи допомагають знизити ризик професійного стресу.

С. Ден, досліджуючи кар’єрні орієнтації іноземних студентів в Україні доводить, що вони є важливою складовою професійної соціалізації особистості [11]. Спираючись на результати дослідження автора, зазначимо, що кар’єрні орієнтації іноземних студентів в Україні виступають суттєвим чинником формування їх професійної ідентичності та адаптації в новому соціокультурному середовищі. Вони не лише відображають індивідуальні прагнення, а й сприяють успішній професійній соціалізації особистості в умовах міжкультурної взаємодії.

Для студентів-військовослужбовців, як довела у дисертаційному дослідженні А. Поплавська, кар’єрні очікування значною мірою стосуються питань психологічної допомоги побратимам і посестрам, виконання службових обов’язків, професійної реінтеграції після служби, збереження навичок і адаптації до цивільного ринку праці [39]. У цьому контексті психологічна готовність до змін, рівень стресостійкості та соціальна

підтримка грають критичну роль. Щодо цивільних здобувачів освіти, які орієнтовані на розвиток кар'єри в стабільному середовищі, їхні кар'єрні очікування здебільшого залежатимуть від особистісних пріоритетів, економічної ситуації та впливу освітніх інституцій.

Кар'єрні очікування можна визначити як суб'єктивні уявлення особистості про власний професійний розвиток, можливості для зростання, досягнення цілей і професійну реалізацію. Вони формуються під впливом різноманітних особистісних, соціально-культурних та економічних чинників. Згідно з концепцією кар'єрного розвитку Д. Сюпера (D. Super) [74], цей процес проходить через різні етапи, починаючи з раннього дитинства і триватиме протягом усього життя.

В умовах сьогодення, коли на професійний шлях впливають воєнні дії, кар'єрні очікування можна класифікувати за кількома критеріями:

1) реалістичні та нереалістичні – залежно від адекватності оцінки власних можливостей;

2) гнучкі та ригідні – за ступенем адаптації до змін;

3) окреслені та невизначені – в залежності від усвідомлення кар'єрних перспектив.

Узагальнюючи кар'єрні орієнтації й особливості кар'єрного розвитку майбутніх студентів-психологів у наукових працях М. Мищишин та Т. Симканич [30], М. Нетреби та Я. Юрчук [34], можна стверджувати, що формування кар'єрних орієнтацій студентів є складним психологічним процесом, який охоплює не лише вибір професії, а й глибоке усвідомлення себе в ній. Цей процес відбувається під впливом як внутрішніх чинників, так і зовнішнього соціального контексту. Психологічну основу кар'єрних орієнтацій становлять такі показники, як рівень професійної самооцінки, смисложиттєві орієнтації та ставлення до себе як суб'єкта кар'єрного розвитку. Важливу роль у цьому відіграє особистісне самовідношення, яке визначає ступінь прийняття себе в професійному просторі.

Досліджуючи особливості кар’єрних орієнтацій студентської молоді Ю. Клименко емпірично довела, що кар’єрні орієнтації «студентів досить часто є аморфними, невпорядкованими… сучасні студенти самостійні й незалежні від іншої думки при виборі професії, проте структура мотивів вибору професії спрямована на поточні проблеми, ніж на майбутнє кар’єрне зростання» [19, 111]. Спостерігаючи за здобувачами другої вищої освіти з психологічної спеціальності можна стверджувати, що притаманна поведінці студентам аморфність свідчити про недостатню сформованість у них внутрішніх орієнтирів. Орієнтація на вирішення поточних проблем, а не на стратегічне планування кар’єри, вказує на ситуативний характер мотивації. Така мотиваційна структура може бути наслідком соціальних і економічних викликів, що змушують молодь мислити короткостроковими категоріями.

Узагальнюючи відмітимо, що сучасні кар’єрні очікування студентів класифікуємо за трьома основними критеріями. По-перше, вони розділяються на реалістичні та нереалістичні залежно від адекватності оцінки студентами власних можливостей. По-друге, очікування можуть бути гнучкими чи ригідними, що відображає ступінь адаптації особистості студента до соціальних й особистісних змін. По-третє, вони відрізняються за рівнем усвідомлення студентами як майбутніми фахівцями кар’єрних перспектив: чи окреслені вони, чи невизначені.

Кар’єрні очікування, як визначають Н. Науменко та Н. Верховська при дослідженні особливостей мотивації персоналу на українських підприємствах в умовах воєнного стану, є невід’ємною складовою психологічного забезпечення професійного розвитку особистості, оскільки їхнє дослідження допомагає зрозуміти мотивацію до професійного зростання, розробляти методи кар'єрного консультування та орієнтації [33].

Для майбутніх психологів, як цивільних, так і військових, вивчення кар’єрних очікувань є важливою частиною роботи з клієнтами, оскільки це сприяє розвитку їхнього професійного потенціалу та адаптації до змін. Це особливо актуально для військових психологів, оскільки адаптація

військовослужбовців до цивільного життя і професійна перекваліфікація потребують уважного аналізу їхніх професійних амбіцій і можливостей. Ветерани, що повертаються з бойових дій, як наголошує Р. Пліско [39] часто зіштовхуються з труднощами при визначенні нових професійних шляхів, тому психологічна робота з кар'єрними очікуваннями стає важливим фактором їхньої адаптації та успішної інтеграції в нові професійні сфери.

Психологічна наука трактує кар'єру як динамічний процес реалізації особистісного потенціалу, що веде до професійного успіху та самозадоволення. У контексті невизначеності та суспільних трансформацій кар'єрний розвиток майбутнього психолога набуває особливої ваги, оскільки ця професія напряму пов'язана з наданням підтримки людям у кризових ситуаціях. Кар'єрні орієнтації студентів у цьому контексті визначають їхні пріоритети та очікування від майбутнього професійного шляху. Формування реалістичних очікувань є важливим, оскільки це безпосередньо впливає на рівень професійного становлення, задоволеність роботою та готовність до довготривалого розвитку в психології. Центральним орієнтиром у формуванні кар'єрних прагнень у здобувачів другої вищої освіти виступає потреба в самореалізації реалізації внутрішнього потенціалу через професійну діяльність. Саме ця потреба спонукає студентів до активного пошуку сенсу праці, відповідності між особистими цінностями та можливостями професійного зростання. Таким чином, кар'єрні орієнтації здобувачів другої вищої освіти відображають глибокі психологічні процеси, пов'язані з розвитком особистості та її життєвими пріоритетами.

Кар'єрні очікування можна розглядати як суб'єктивні уявлення майбутнього фахівця про перспективи професійного зростання, що базуються на його особистісних характеристиках, професійному досвіді та соціальних чинниках. Вони визначають рівень активності людини у побудові кар'єри та її здатність адаптуватися до змінних умов. Важливо, щоб студенти-психологи усвідомлювали, що кар'єра – це не лише безперервне зростання, а й можливість адаптуватися до нових викликів, зокрема в умовах військових подій і їхніх наслідків.

Під час воєнних дій на території країни майбутні психологи стикаються з низкою викликів, що формують нові вимоги до фахівців, зокрема зростає потреба в кризовому консультуванні, роботі з травматичним досвідом, підтримці військових, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб. Це змінює професійну динаміку та формує нові вимоги до фахівців. Відповідно, реалістичність кар'єрних очікувань повинна базуватися не лише на теоретичних знаннях, а й на практичному досвіді, здобутому через стажування, волонтерство, участь у кризових службах.

Формування адекватних кар'єрних очікувань передбачає усвідомлення низки ключових аспектів. По-перше, кар'єра повинна розглядатися як процес, що поєднує особистісне зростання, розвиток професійних компетенцій і адаптацію до змін. По-друге, важливо розуміти, що психологічна діяльність у сучасних умовах вимагає гнучкості та здатності до постійного навчання. По-третє, необхідно усвідомлювати важливість психологічної стійкості та професійної етики, оскільки робота в умовах військових конфліктів потребує високої емоційної витривалості та здатності підтримувати інших.

Кар'єрне самовизначення майбутніх психологів залежить від їхньої активності та відповідальності у плануванні професійного розвитку. Студент повинен не лише очікувати можливостей для працевлаштування, але й активно створювати їх – брати участь у наукових дослідженнях, волонтерських проєктах, практичній діяльності. Ця позиція є активною і забезпечує майбутнім психологам конкурентоспроможність на ринку праці та сприяє їхньому професійному зростанню [1; 5; 7; 11; 29].

Особливу роль у формуванні реалістичних кар'єрних очікувань відіграє система вищої освіти. Вищі навчальні заклади повинні надавати здобувачам освіти не лише фундаментальні знання, але й практичні навички для адаптації до ринку праці. Критичне значення мають тренінги з кар'єрного розвитку, психологічні практикуми, програми, що готують до роботи в екстремальних умовах. Крім того, необхідно розвивати у майбутніх фахівців

навички самопрезентації, комунікації, стрес-менеджменту, що є важливими для успіху в кар’єрі психолога будь-якій галузі психологічної практики .

Таким чином, кар’єрні очікування майбутніх психологів є багатовимірним феноменом, що визначає їхню професійну траєкторію та здатність адаптуватися до змін. В умовах війни цей процес набуває особливої важливості, адже психологи відіграють важливу роль у підтримці суспільства. Усвідомлення кар’єрних перспектив, активна участь у професійному розвитку та формування гнучких кар’єрних стратегій сприяють успішному професійному становленню та ефективній інтеграції випускників закладів вищої освіти у сферу психологічної практики.

Висновки до першого розділу. Теоретичний аналіз основних категорій дозволив визначити, що кар’єрний розвиток є складним і багатогранним процесом, що охоплює не лише професійне зростання, а й самореалізацію особистості через професійну діяльність. У цьому контексті психологічні аспекти кар’єрного розвитку, зокрема кар’єрні очікування, є важливими детермінантами професійного становлення та рівня задоволення від роботи. Психологічно кар'єра розглядається як динамічний процес, в якому взаємодіють індивідуальні та соціальні чинники, що визначають траєкторію професійного розвитку особистості.

Визначено, що чинники кар’єрного розвитку розподілені по трьом рівням. Перший – це мікрорівень. До нього науковці відносять фізіологічні (активність, стан здоров’я, рівні адаптованості й витривалості, працездатність); соціально-демографічні (стать і вік); освітні (рівні освіти та фахової підготовки); психологічні (особистісні властивості та якості людини, що впливають на її кар’єру). Другий стосується мезорівня, що визначає вплив соціальних груп і спільнот (сім’я, друзі, колеги тощо) на кар’єрні орієнтації особистості: соціально-економічний та сімейний статус людини; наявність отриманого в минулому професійного досвіду членів сім’ї; уявлення про кар’єру батьків, друзів, приятелів. Третій – це макрорівень, коли суспільство

впливає на карьєру особистості: сучасний стан ринку праці; соціально-економічний рівень держави; соціальна престижність обраної професії.

Кар'єрний розвиток майбутніх фахівців є багатовимірним і потребує врахування соціально-економічних, організаційних і психологічних аспектів. Згідно з сучасними теоретичними підходами, існує кілька основних моделей аналізу кар'єри: соціально-економічна, управлінська та організаційно-психологічна. Соціально-економічний підхід фокусується на взаємозв'язку між індивідуальними виборами і умовами ринку праці, управлінський – на кар'єрному плануванні в рамках організаційних структур, а організаційно-психологічний підхід підкреслює важливість соціальних і психологічних аспектів, зокрема взаємодії в командах і корпоративній культурі.

Кар'єрні орієнтації, які визначають основні ціннісні пріоритети індивіда в процесі вибору професійного шляху, стали об'єктом численних досліджень. Вони включають орієнтацію на професійну компетентність, менеджмент, автономію та стабільність. Водночас варто зазначити, що ці орієнтації можуть змінюватися під впливом зовнішніх чинників, таких як політичні чи економічні кризи, що, у свою чергу, визначає стратегії професійного зростання та адаптації.

Особливості кар'єрного розвитку здобувачів другої вищої освіти, зокрема майбутніх психологів, в умовах швидко змінюваного контексту вимагають застосування спеціалізованих методик підтримки та консультування, що забезпечують успішну адаптацію до нових умов. Це, в свою чергу, сприяє досягненню професійного успіху. Врахування індивідуальних психологічних факторів, таких як рівень самооцінки, мотивація та стресостійкість, а також соціальних факторів, що обмежують або розширюють можливості для професійного зростання, є ключовими аспектами цього процесу. Кар'єрне планування повинно бути адаптивним і гнучким, акцентуючи увагу на психологічній підтримці особистості, що дозволяє успішно вирішувати проблеми в умовах нестабільності. Таким чином, розвиток кар'єри майбутніх психологів є складним і динамічним

процесом, що залежить від поєднання внутрішніх і зовнішніх факторів. Кар’єрні очікування значно впливають на професійне становлення, формуючи стратегії адаптації до змін на ринку праці, що, в свою чергу, визначає ефективність кар’єрного зростання та реалізації потенціалу професіонала.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація та методика дослідження особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія»

Аналіз сучасних емпіричних досліджень у сфері психології, проведених такими науковцями, як О. Васильєв [5], Н. Гончарова [8], Н. Гура [9], Л. Карамушка [15], В. Кузьмін і М. Кузьміна [23], В. Попов [41], М. Тиченко [52], О. Цільман [54], О. Шатілова [58; 59], Н. Шель [68], а також V. Barchi [70], дозволив сформувати методологічні засади дослідження особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в галузі практичної психології. Отримані теоретичні узагальнення та емпіричні дані сприяли ідентифікації ключових детермінант, що визначають їхню професійну мотивацію, кар'єрні орієнтації та адаптаційні механізми в умовах трансформаційних суспільно-економічних викликів.

Зважаючи на специфіку освітнього та професійного шляху осіб, які здобувають другу вищу освіту, дослідження їхніх кар'єрних очікувань здійснювалося в рамках констатувального дослідницького дизайну. Такий підхід дозволив проаналізувати об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на професійне самовизначення цієї категорії здобувачів освіти, без здійснення експериментального втручання, а також простежити закономірності у формуванні їхніх професійних перспектив у контексті сучасного ринку праці.

Метою дослідження було визначення основних закономірностей розвитку кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти, з урахуванням впливу освітніх умов, соціально-економічних викликів та психологічних

чинників, які визначають їхню готовність до професійної самореалізації, кар'єрного зростання та інтеграції у професійне середовище.

До вибіркової сукупності дослідження увійшли 62 респонденти, які навчаються за магістерською програмою спеціальності «Практична психологія» в Маріупольському державному університеті (м. Київ). Основний критерій відбору – наявність вищої освіти за іншою спеціальністю. Гендерний склад вибірки становив 24 чоловіки та 38 жінок, віковий діапазон – від 34 до 62 років, що забезпечувало її репрезентативність у межах досліджуваної групи.

Дослідницька робота тривала протягом березня-травня 2025 р. Дослідження проводилося відповідно до норм Етичного кодексу психолога, а також чинної нормативно-правової бази України, що регламентує проведення наукових досліджень у сфері психології. Зокрема, було дотримано принципів конфіденційності, добровільної участі та отримання інформованої згоди респондентів, що забезпечило високу якість зібраних емпіричних даних.

Для комплексного аналізу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти було використано набір психодіагностичних методик, що відповідають критеріям валідності, надійності та репрезентативності. З урахуванням специфіки проблематики дослідження, обрані методики дозволяли здійснити всебічний аналіз взаємозв'язку між індивідуально-психологічними характеристиками, соціально-економічним контекстом та професійними орієнтаціями, які визначають траєкторію кар'єрного розвитку осіб, що здобувають другу вищу освіту у сфері практичної психології.

До складу методичного комплексу увійшли стандартизовані методики та авторська анкета:

1. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Career Anchors, E. Schein, адаптація В. Чикер, В. Винокурова) [27, 229-234] – використана для визначення домінуючих кар'єрних орієнтацій респондентів, що відображають їхні професійні цінності та мотиваційні пріоритети.

2. Шкала залученості в кар’єру (Career Engagement Scale, A. Hirschi, P. A. Freund, A. Herrmann, адаптація М. Тиченко) [15, 28-29] – застосована для оцінки рівня активності, ініціативності та професійної включеності здобувачів освіти у процес кар’єрного становлення.

3. Шкала кар’єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale, E. E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, B. Demarr; адаптація M. Sherer і C. Adams, адаптація М. Тиченко) [15, 24-26] – використана для оцінки впевненості респондентів у власних здібностях досягати професійних цілей та реалізовувати кар’єрні плани.

4. Тест «Суб’єктивний та об’єктивний кар’єрний успіх. Шкала задоволеності кар’єрою» (Career Satisfaction Scale, модифікація та адаптація М. Тиченко) [15, 40-42] – дозволив оцінити рівень суб’єктивної задоволеності кар’єрою та відповідність професійної діяльності очікуванням здобувачів освіти.

5. Анкета дослідження кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти (авторська анкета О. Пучини, А. Ползікової, бланк якої представлено в Додатку А) – спрямована на ідентифікацію ключових факторів, що формують кар’єрні очікування осіб, які мають професійний досвід, проте вирішили змінити або доповнити свою кар’єрну траєкторію знаннями психології в умовах війни.

Застосування зазначених методик дозволило не лише визначити загальні тенденції у професійних орієнтаціях здобувачів другої вищої освіти, а й відстежити динаміку їхніх кар’єрних очікувань під впливом зовнішніх викликів, зокрема умов воєнного стану. Отримані результати слугують основою для розроблення ефективних стратегій професійного розвитку та кар’єрного консультування майбутніх психологів у нестабільному соціально-економічному середовищі.

Надійність і валідність емпіричних даних забезпечено застосуванням комплексу стандартизованих психодіагностичних методик, релевантних предмету, меті та завданням дослідження. Висока репрезентативність

вибірки досягалася завдяки ретельному добору учасників та дотриманню принципів вибіркової статистики. Комплексний аналіз, що поєднує кількісні та якісні методи, сприяв глибшому розумінню отриманих даних та мінімізував ризик суб'єктивних інтерпретацій. Додаткову достовірність висновків забезпечили методи візуалізації результатів та математико-статистичні процедури, що підвищили наукову обґрунтованість дослідження.

2.2. Аналіз змісту та психодіагностичний потенціал анкети дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти

Запропонована анкета є цінним емпіричним інструментом, розробленим для вивчення особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія» Маріупольського державного університету. Вона дозволяє комплексно охопити структурні компоненти професійного самовизначення особистості в умовах зміненої життєвої ситуації, включаючи соціальні, економічні, особистісні та ціннісні аспекти. Конструкція анкети логічно структурована та відображає ключові етапи формування кар'єрних намірів, починаючи від аналізу професійного бекґраунду, мотивацій вступу до програми, до виявлення бар'єрів, ресурсів та стратегій післядипломної реалізації.

У першому блоці питань окреслюється професійна історія респондента, що дозволяє ідентифікувати первинні кар'єрні траєкторії та виявити, наскільки актуальна зміна фаху пов'язана з внутрішніми мотиваціями чи зовнішніми обставинами. Варіативність відповідей (від гуманітарної сфери до військової служби) дає можливість виявити широкий спектр життєвого досвіду, що є важливою умовою переосмислення кар'єрного шляху в дорослому віці.

Другий блок – про причини вибору спеціальності «Практична психологія» як другої освіти – спрямований на діагностику мотиваційного ядра особистості. Відзначення таких варіантів, як «інтерес до психології»,

«професійна переорієнтація» чи «потреба в нових компетенціях», допомагає визначити внутрішню або зовнішню локалізацію мотивації, а також ідентифікувати наявність ціннісного зсуву в бік гуманітарних професій, зумовленого подіями останніх років, зокрема війною.

Третє питання фіксує вплив контекстуальних чинників (вимушене переміщення, релокація, психологічна напруга, ринок праці) на кар'єрні очікування. У цьому блоці закладено дослідження адаптаційних механізмів та соціальної рефлексії, оскільки особа не лише реагує на зміни, а й намагається переосмислити їх у траєкторії професійного розвитку.

Четверте питання стосується бажаного формату професійної реалізації після завершення освіти. Його значущість полягає в тому, що воно дозволяє зафіксувати кар'єрні орієнтації у площині сучасного ринку психологічних послуг, зокрема появу нових форм зайнятості: онлайн-консультування, приватна практика, робота в гуманітарному секторі. Водночас запит на військову чи кризову психологію засвідчує інтерналізацію суспільної травми як нової домінанти професійного спрямування.

П'яте питання відкриває спектр кар'єрних бар'єрів, серед яких – емоційне навантаження, низька фінансова винагорода, системна нестабільність. Ці відповіді дозволяють виявити рівень реалістичності професійних очікувань, а також глибину усвідомлення об'єктивних викликів, що стоять перед психологами в Україні.

Шостий пункт зосереджений на самооцінці професійної готовності до роботи з наслідками війни. Це – важлива діагностична позиція, оскільки вона фіксує не лише поточний стан підготовленості, але й свідомість дефіциту знань та потребу в спеціалізованих навичках, зокрема – в контексті кризової психології, ПТСР, роботи з втратами.

Сьоме та восьме питання орієнтовані на профілактику професійного вигорання, що є вкрай актуальним у діяльності практичного психолога в умовах високої емоційної інтенсивності. Ідентифікація основних факторів ризику (високе навантаження, дефіцит ресурсів, особистий травматичний

досвід) та профілактичних стратегій (супервізія, терапія, навчання) дозволяє простежити рівень усвідомленості щодо збереження психічного здоров'я як професійного ресурсу.

Останнє, дев'яте питання, акцентує увагу на кар'єрних планах після завершення навчання. Відкритість до міжнародної діяльності, готовність до мобільної практики та допомоги співвітчизникам за кордоном засвідчує сформовану екзистенційну мету, обумовлену не лише професійним, але й громадянським покликанням.

У цілому, анкета дає змогу отримати цілісний зріз кар'єрних очікувань, адаптаційної динаміки та професійної ідентичності здобувачів другої вищої освіти. Її особливістю є поєднання як традиційних конструктів (мотивація, бар'єри, плани), так і інноваційних акцентів на контекст війни, травматизації, трансформації професійного поля. Застосування такої анкети дозволить не лише виявити загальні тенденції, але й розробити психопрофілактичні програми, орієнтовані на підтримку майбутніх фахівців у сфері психології в умовах соціальної турбулентності.

2.3. Результати та аналіз отриманих даних емпіричного дослідження

1. Результати, отримані в ході емпіричного дослідження кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» (автор – Едгар Шейн), засвідчили наявність чітко окреслених тенденцій у сфері професійних настанов та пріоритетів серед здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» Маріупольського державного університету (м. Київ). Зібрані емпіричні дані відображають особливості ціннісно-мотиваційної структури респондентів, а також специфіку їхньої професійної самоідентифікації на етапі фахової переорієнтації. Узагальнені показники представлено в таблиці 2.1, яка дозволяє проаналізувати домінантні типи кар'єрних «якорів» у досліджуваній вибірці.

Таблиця 2.1 – Показники за Методикою вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри»

Кар'єрна орієнтація	Загальний % респондентів	Кількість осіб (n=62)	% чоловіків (n=24)	% жінок (n=38)
Служіння	73,9	46	66,7	78,9
Професійна компетентність	69,1	43	70,8	68,4
Інтеграція стилів життя	66,6	41	58,3	71,1
Виклик	65,1	40	70,8	60,5
Стабільність місця роботи	62,4	39	62,5	62,3
Менеджмент	62,3	39	66,7	60,5
Підприємництво	61,9	38	66,7	57,9
Стабільність місця проживання	58,1	36	54,2	60,5
Автономія	55,4	34	58,3	52,6

Аналіз даних таблиці 2.1 свідчить, що домінантною кар'єрною орієнтацією серед респондентів є орієнтація на служіння (73,9%), що відображає високий рівень внутрішньої мотивації до соціально значущої діяльності, спрямованої на підтримку інших та досягнення суспільного блага. Цей тип орієнтації частіше зустрічається серед жінок (78,9%) порівняно з чоловіками (66,7%), що вказує на наявність гендерних відмінностей у системі професійних цінностей. Натомість орієнтація на автономію виявилась найменш пріоритетною, посівши останнє місце в структурі кар'єрних настанов опитаних здобувачів освіти.

Проаналізуємо отримані показники (рис. 2.1).

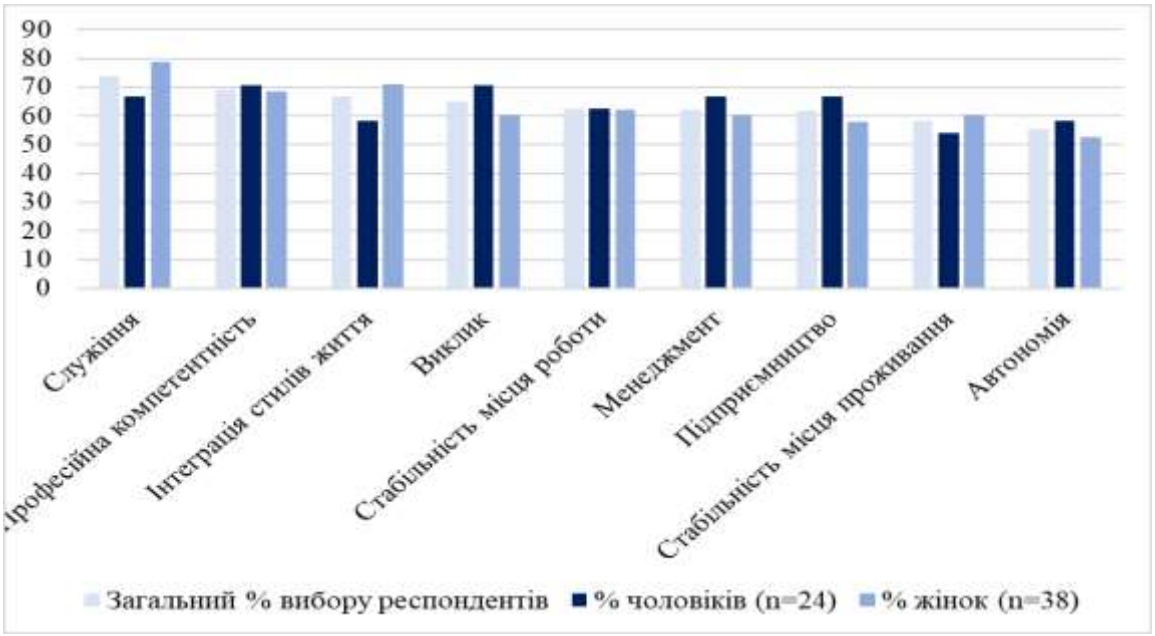


Рисунок 2.1 – Розподіл кар’єрних орієнтацій

Кар’єрні орієнтації здобувачів другої вищої освіти, які навчаються за магістерською програмою «Практична психологія», віддзеркалюють складну систему професійних мотиваційних установок, що ґрунтуються на поєднанні соціальної значущості професійної діяльності, потреби у професійному саморозвитку та прагненні до гармонійного поєднання роботи й особистого життя. Аналіз отриманих даних дозволяє виокремити провідні тенденції у кар'єрних очікуваннях цієї вибірки, а також розглянути гендерні особливості, які впливають на особистісну професійну траєкторію.

Зупинимось на детальному аналізі отриманих у ході діагностування даних. Найвищий рівень вираженості спостерігається за кар’єрною орієнтацією «Служіння» (73,9%), що вказує на домінування альтруїстичних мотивів у процесі професійного самовизначення. Така тенденція є закономірною для представників сфери психології, діяльність яких спрямована на допомогу іншим, вирішення соціально значущих проблем і забезпечення психологічного благополуччя суспільства. Гендерний розподіл засвідчує, що ця орієнтація є більш поширеною серед жінок (78,9%), однак і серед чоловіків вона залишається високою (66,7%), що свідчить про загальну соціальну спрямованість вибірки незалежно від статі. Жінки, ймовірно,

більшою мірою інтегрують у свою професійну ідентичність ідею допомоги як ключову цінність, тоді як у чоловіків цей показник може корелювати із загальною установкою на суспільну корисність їхньої діяльності.

Другий за вираженістю показник – «Професійна компетентність» (69,1%) – засвідчує значущість безперервного професійного зростання, що є критично важливим аспектом у сфері психологічної діяльності. У цьому контексті не простежується суттєвих гендерних відмінностей: 70,8% чоловіків і 68,4% жінок визначають для себе компетентність як важливий кар'єрний орієнтир, що вказує на загальну тенденцію до професійної майстерності незалежно від статі.

Цікавим є розподіл щодо орієнтації «Інтеграція стилів життя» (66,6%), яка відображає прагнення до гармонійного поєднання роботи, сімейних обов’язків та особистого розвитку. Жінки демонструють більш виражену орієнтацію на баланс між професійним та особистим життям (71,1%), тоді як серед чоловіків цей показник нижчий (58,3%). Така тенденція узгоджується з традиційною соціальною моделлю, згідно з якою жінки, навіть будучи професійно активними, зберігають пріоритетність особистісно-сімейної сфери, що може бути результатом як внутрішніх переконань, так і зовнішніх соціальних очікувань.

Орієнтація на «Виклик» (65,1%) демонструє приблизно рівномірний розподіл у вибірці, однак із незначною перевагою серед чоловіків (70,8%) порівняно з жінками (60,5%). Це свідчить про те, що чоловіки дещо частіше сприймають професійну діяльність як простір для змагання, подолання труднощів і самоствердження через розв’язання складних завдань. Водночас показник серед жінок є також достатньо високим, що вказує на універсальність цього кар’єрного орієнтира серед здобувачів другої вищої освіти.

Кар’єрні очікування, пов’язані зі «Стабільністю місця роботи» (62,4%), характеризуються майже ідентичними значеннями серед чоловіків (62,5%) і жінок (62,3%), що підтверджує високий рівень прагнення до професійної

визначеності та соціальних гарантій. Це може бути обумовлено віковими характеристиками вибірки (переважна більшість вибірки має працездатний вік 34-52 роки), оскільки для цієї категорії здобувачів освіти питання довготривалого працевлаштування є важливим аспектом кар'єрної стратегії.

Орієнтація на «Менеджмент» (62,3%) та «Підприємництво» (61,9%) дещо частіше простежується серед чоловіків (66,7%), що може бути зумовлено традиційними уявленнями про лідерські ролі. Водночас відмінності не є кардинальними, адже 60,5% жінок також ідентифікують себе з управлінськими функціями, а 57,9% – із підприємницькою діяльністю. Це свідчить про те, що жінки, хоч і меншою мірою, однак також демонструють виражені управлінські та ініціативні амбіції, що підтверджує загальну тенденцію до гендерної рівності у професійній самореалізації.

Цікавою є орієнтація на «Стабільність місця проживання» (58,1%), яка є дещо більш значущою для жінок (60,5%) порівняно з чоловіками (54,2%). Це може свідчити про те, що жінки частіше прагнуть мінімізувати територіальні зміни у своїй кар'єрі, що корелює із прагненням до інтеграції стилів життя.

Найнижчий рівень вираженості серед досліджених кар'єрних орієнтацій має «Автономія» (55,4%), що свідчить про загальну схильність респондентів до роботи у структурованому професійному середовищі з визначеними організаційними нормами. Чоловіки виявили дещо вищу орієнтацію на автономність (58,3%), що може бути пов'язано з їхньою прагматичною потребою у самостійності в ухваленні рішень.

Загалом, кар'єрні орієнтації здобувачів другої вищої освіти демонструють чітку соціальну спрямованість, високий рівень мотивації до професійного розвитку та прагнення до гармонізації життєвих сфер. Гендерний аналіз підтверджує загальні тенденції: жінки частіше орієнтуються на соціальне служіння, баланс між життєвими сферами та стабільність, тоді як чоловіки виражають сильнішу мотивацію до подолання викликів, управлінської діяльності та підприємництва.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що стратегія побудови кар'єри в цієї вибірки є усвідомленою та збалансованою, поєднуючи як професійні амбіції, так і особистісні цінності. Ці тенденції мають важливе значення для розробки програм кар'єрного консультування та професійної адаптації, спрямованих на підвищення рівня особистісної та професійної ефективності здобувачів другої вищої освіти в умовах сучасного ринку праці.

2. Діагностика за Шкалою залучності в кар'єру надала можливість проаналізувати наступні дані, що представлені в таблиці 2.2:

Таблиця 2.2 – Показники за Шкалою залученості в кар'єру

Рівень залученості	Загальний % вибору респондентів	Кількість осіб (n=62)	% чоловіків (n=24)	% жінок (n=38)
Низький (9-26 балів)	22,6	14	25	21,1
Середній (27-33 бали)	43,5	27	45,8	42,1
Високий (34-45 балів)	33,9%	21	29,2	36,8

Аналіз загальних тенденцій засвідчив, що середній рівень залученості є найбільш поширеним серед досліджуваних осіб: його продемонстрували 43,5% (27 осіб із 62), що свідчить про відносну збалансованість між професійними амбіціями та іншими життєвими пріоритетами. Високий рівень залученості виявили 33,9% респондентів, що свідчить про значну зацікавленість у кар'єрному розвитку, активне прагнення до професійного зростання та, ймовірно, орієнтацію на довгострокове планування кар'єри. Водночас низький рівень залученості зафіксовано у 22,6% опитаних, що може вказувати на ситуативний інтерес до професійної діяльності, обумовлений зовнішніми факторами, або на переважну орієнтацію на інші сфери життя.

Розглядаючи гендерний аспект залученості, варто зазначити, що середній рівень домінує як серед чоловіків (45,8%), так і серед жінок (42,1%),

що вказує на порівняно однакову тенденцію до збалансованого підходу у кар'єрному розвитку незалежно від статі.

Водночас серед жінок частіше фіксується високий рівень залученості – 36,8%, порівняно з 29,2% серед чоловіків. Це може свідчити про більш виражену особистісну та професійну зацікавленість жінок у побудові кар'єри, що корелює із сучасними тенденціями розширення їхніх професійних можливостей, особливо у сфері психології, де соціальна взаємодія та емоційна залученість є ключовими факторами успішної діяльності.

З іншого боку, низький рівень залученості дещо частіше спостерігається серед чоловіків (25%), ніж серед жінок (21,1%). Це може бути зумовлено тим, що деякі чоловіки сприймають навчання за другою вищою освітою як допоміжний елемент у кар'єрі, а не як ключовий професійний пріоритет. Водночас, така різниця не є критичною, що вказує на загальну зацікавленість у професійному розвитку незалежно від статі.

Отримані результати демонструють, що більшість здобувачів другої вищої освіти мають середній або високий рівень залученості в кар'єру, що підтверджує їхню активну мотивацію до професійного розвитку. Гендерний аналіз засвідчив, що жінки демонструють дещо вищу включеність у кар'єрний процес, що може бути пов'язано з їхньою прагматичною орієнтацією на професійне зростання у сфері психології. Загалом, результати дослідження свідчать про те, що здобувачі другої вищої освіти сприймають свою професійну діяльність як важливий компонент самореалізації, при цьому балансуючи між кар'єрними амбіціями та іншими аспектами життя. Такі дані можуть бути корисними для розробки стратегій кар'єрного консультування, спрямованих на підвищення рівня залученості та професійної мотивації студентів у процесі здобуття другої вищої освіти (рис. 2.2).

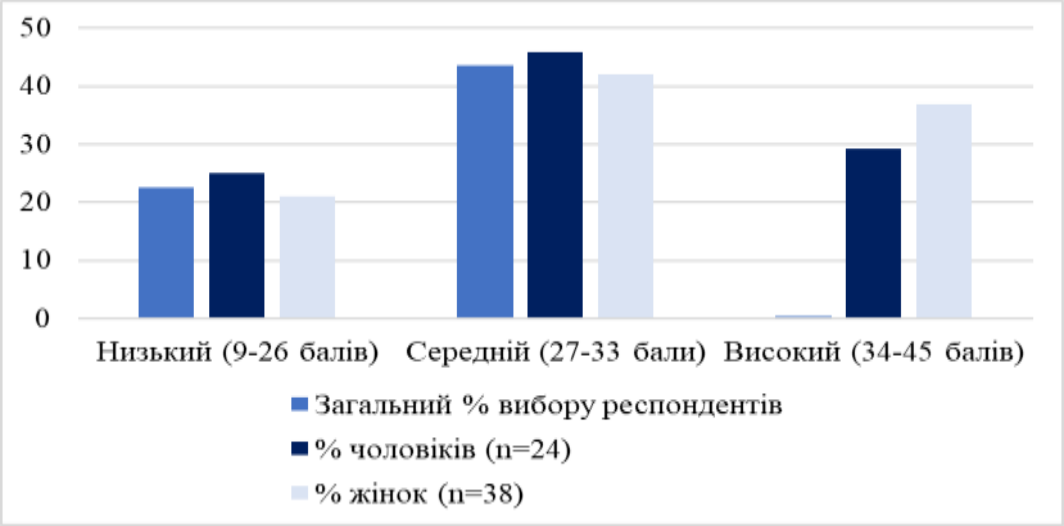


Рисунок 2.2 – Показники залученості в кар'єру психолога на етапі навчання здобувачів освіти

3. Розподіл респондентів за рівнем кар'єрної самоефективності, що наведений у таблиці 2.3, показує високу концентрацію осіб, які мають середній рівень кар'єрної самоефективності (48,4%) та високий рівень (30,6%).

Таблиця 2.3 Показники за Шкалою кар'єрної самоефективності

Рівень кар'єрної самоефективності	Загальний % вибору респонденті в	Кількість осіб (n=62)	% чоловіків (n=24)	% жінок (n=38)
Високий (44-55)	30,6	19	29,2	31,6
Середній (38-43)	48,4	30	45,8	50
Низький (11-37)	20,9	13	25	18,4

Це свідчить про наявність значної частини студентів, які мають відносно високу впевненість у своїй здатності досягати професійних цілей і керувати своєю кар'єрою, а також про значний потенціал для розвитку кар'єрних орієнтацій. Водночас, 20,9% респондентів демонструють низький рівень кар'єрної самоефективності, що вказує на певні сумніви в здатності управляти своєю кар'єрою та досягати кар'єрних цілей. Це є важливим показником для розуміння тих перешкод чи бар'єрів, з якими можуть стикатися здобувачі другої вищої освіти на етапі професійного становлення.

Гендерний аналіз результатів вказує на певні відмінності в рівнях кар'єрної самоефективності серед чоловіків і жінок. Зокрема, жінки мають більш високий відсоток респондентів з високим рівнем кар'єрної самоефективності (31,6%), порівняно з чоловіками (29,2%). Це може свідчити про більш високий рівень самовпевненості та прагнення до професійного зростання серед жінок. Водночас, в групі з низьким рівнем кар'єрної самоефективності чоловіки складають більшу частину респондентів (25%), що може вказувати на наявність сумнівів або перешкод, які більше впливають на чоловіків у процесі кар'єрного розвитку.

Високий рівень (44-55 балів): 30,6% респондентів демонструють високу впевненість у своїй кар'єрній самореалізації. Це свідчить про налаштованість на досягнення значних результатів у професійній діяльності, що є важливим аспектом у контексті дослідження кар'єрних очікувань у здобувачів другої вищої освіти.

Середній рівень (38-43 бали): Більшість респондентів (48,4%) мають середній рівень кар'єрної самоефективності, що може свідчити про помірковану впевненість у своїх силах, з орієнтацією на поступовий розвиток у кар'єрі без надмірних амбіцій. Така ситуація є характерною для людей, які прагнуть поєднувати професійне зростання з іншими важливими аспектами життя, зокрема з особистими обов'язками.

Низький рівень (11-37 балів): Низький рівень кар'єрної самоефективності спостерігається у 20,9% респондентів. Це може свідчити про наявність перешкод або невпевненості у здатності реалізувати свої кар'єрні цілі, що є важливим фактором для розуміння потреби в додаткових мотиваційних стратегіях та кар'єрному консультуванні.

Загалом, результати дослідження підтверджують високий рівень кар'єрної мотивації серед здобувачів другої вищої освіти, особливо серед жінок, що відображає тенденцію до активної професійної самореалізації. Однак наявність значної кількості респондентів з низьким рівнем кар'єрної самоефективності вказує на важливість розвитку спеціальних програм

підтримки та консультування, спрямованих на підвищення впевненості у своїх силах та зменшення кар'єрних сумнівів.

Особливо важливим є врахування гендерних особливостей у плануванні таких програм, оскільки жінки виявляють високий рівень кар'єрної самомотивації, але можуть зіткнутися з додатковими соціальними та професійними бар'єрами. У той же час, чоловіки, незважаючи на менший рівень кар'єрної самоефективності, також потребують спеціалізованої підтримки для подолання внутрішніх і зовнішніх перешкод у професійному розвитку (рис. 2.3).

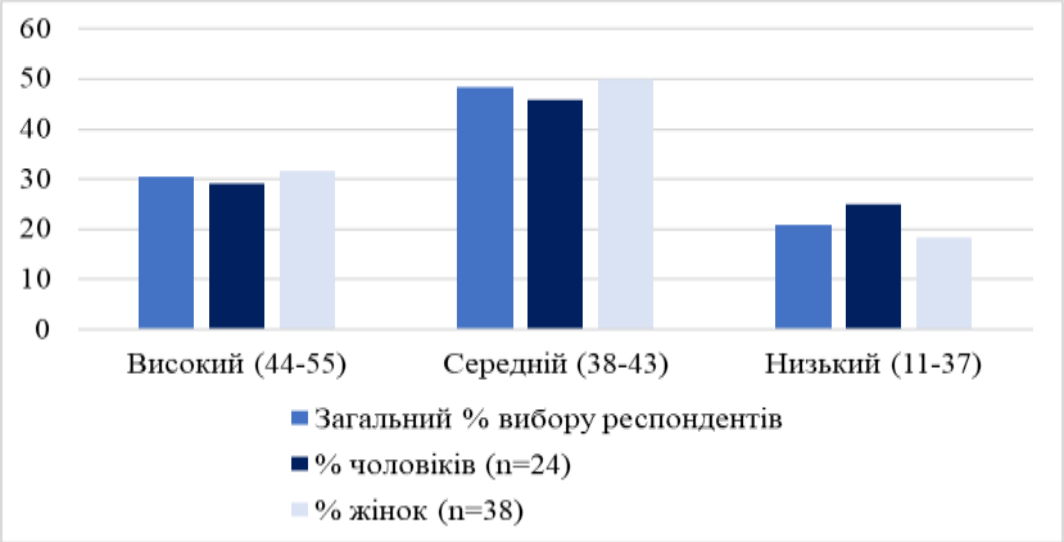


Рисунок 2.3 – Показники кар'єрної самоефективності

Отже, планування програм кар'єрного розвитку має враховувати гендерні відмінності у мотивації та бар'єрах, з якими стикаються учасники. Жінки демонструють високий рівень самомотивації, проте можуть потребувати підтримки в подоланні соціальних та професійних обмежень. Чоловіки, попри нижчий рівень кар'єрної самоефективності, також потребують цілеспрямованих заходів для розвитку впевненості та подолання труднощів на шляху до професійної реалізації.

4. Результати за Тестом «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх. Шкала задоволеності кар'єрою» представлено в таблиці 2.4, що демонструє розподіл рівнів суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху у здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія»

Таблиця 2.4 Показники за Шкалою кар'єрної самоефективності

Рівень кар'єрної самоефективності	Загальний % вибору респондентів	Кількість осіб (n=62)	% чоловіків (n=24)	% жінок (n=38)
Розподіл рівнів суб'єктивного кар'єрного успіху				
Низький (5-15 балів)	45,2	28	41,7	47,4
Середній (16-19 балів)	19,4	12	16,7	21,1
Високий (20-25 балів)	35,5	22	41,7	31,6
Розподіл рівнів об'єктивного кар'єрного успіху				
Низький (5-9 балів)	30,6	19	45,8	21,1
Середній (10-12 балів)	29	18	16,7	36,8
Високий (13-15 балів)	40,3	25	37,5	42,1

Суб'єктивний кар'єрний успіх є важливим показником задоволеності людини власною кар'єрою, відображаючи її оцінку досягнень у професійному житті. Дані дослідження свідчать про значну варіативність рівня суб'єктивного кар'єрного успіху серед здобувачів другої вищої освіти (рис. 2.4).

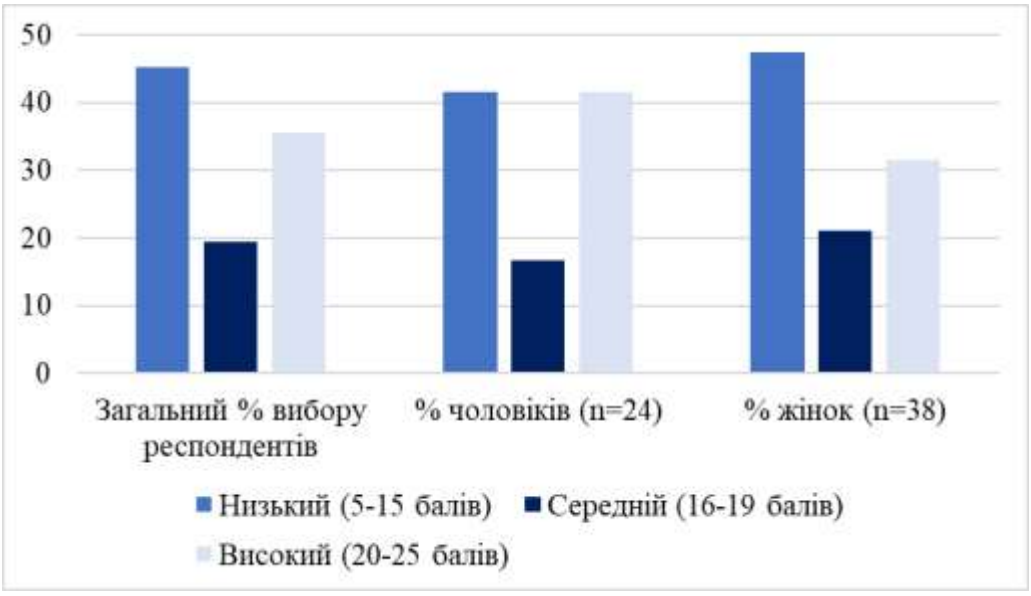


Рисунок 2.4 – Показники суб'єктивного кар'єрного успіху

Низький рівень суб’єктивного кар’єрного успіху мають 45,2% респондентів. Ця категорія переважає серед жінок (47,4%) порівняно з чоловіками (41,7%). Такий результат може свідчити про відсутність реалізації кар’єрних очікувань, що, ймовірно, пов’язано з соціальними та професійними обмеженнями, зміною професійної діяльності або викликами, пов’язаними з подальшим навчанням.

Середній рівень задоволеності кар’єрою мають лише 19,4% учасників. Частка чоловіків у цій категорії становить 16,7%, тоді як серед жінок дещо вища – 21,1%.

Високий рівень суб’єктивного кар’єрного успіху зафіксовано у 35,5% респондентів. Серед чоловіків цей показник є вищим (41,7%), що може свідчити про їхнє більше задоволення кар’єрними досягненнями та відповідність очікувань реальному кар’єрному становищу. Натомість серед жінок цей показник нижчий (31,6%), що вказує на менший рівень задоволеності кар’єрною траєкторією.

Таким чином, отримані дані демонструють, що майже половина здобувачів другої вищої освіти відчуває низький рівень суб’єктивного кар’єрного успіху, що може бути обумовлено невідповідністю кар’єрних очікувань реальним можливостям та умовам професійної реалізації.

Об’єктивний кар’єрний успіх розглядається через призму фінансових аспектів та кар’єрного просування.

Низький рівень об’єктивного кар’єрного успіху мають 30,6% респондентів. Серед чоловіків цей показник найвищий (45,8%), що свідчить про певні обмеження у кар’єрному зростанні або недостатню фінансову винагороду. Серед жінок цей рівень дещо нижчий (21,1%).

Середній рівень зафіксований у 29% учасників. Частка чоловіків тут значно нижча (16,7%), а жінок – 36,8%. Така ситуація може пояснюватися тим, що жінки частіше оцінюють свої кар’єрні досягнення на середньому рівні, маючи стабільну, але не завжди високооплачувану роботу.

Високий рівень об’єктивного кар’єрного успіху мають 40,3% респондентів. Співвідношення серед чоловіків (37,5%) та жінок (42,1%) є відносно рівномірним, що вказує на наявність певного кар’єрного просування та досягнення фінансової стабільності серед значної частини досліджуваної вибірки.

Аналіз даних свідчить про значну розбіжність між суб’єктивним та об’єктивним кар’єрним успіхом серед здобувачів другої вищої освіти. Незважаючи на те, що майже 40% респондентів мають високий рівень об’єктивного успіху (тобто їхні фінансові та кар’єрні показники є задовільними), значна частина студентів (особливо жінок) демонструє низький рівень суб’єктивного успіху, що може вказувати на нереалізовані кар’єрні очікування або дисбаланс між кар’єрними прагненнями та реальними можливостями (рис. 2.5):

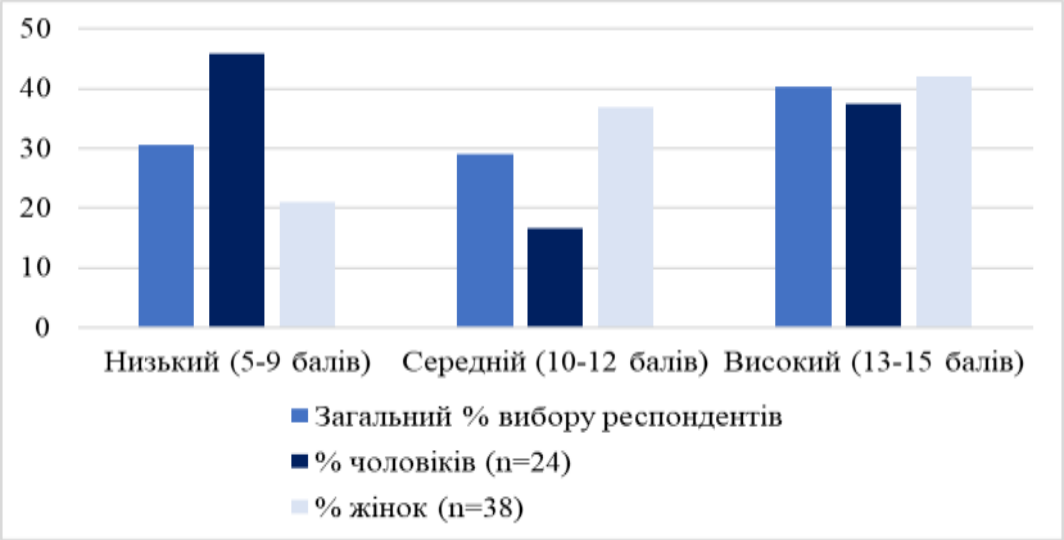


Рисунок 2.5 – Показники об’єктивного кар’єрного успіху

Серед можливих причин такого розриву можуть бути: вимушена зміна професійної діяльності, зокрема через війну та пов’язані з цим соціально-економічні обставини; професійні бар’єри та труднощі адаптації на нових робочих місцях; невідповідність рівня фінансової винагороди кар’єрним очікуванням; гендерні аспекти кар’єрного розвитку, які можуть створювати додаткові труднощі для жінок у досягненні бажаного рівня професійної самореалізації.

5. Проаналізуємо результати за Анкетою дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти. Зведена таблиця з результатами представлена в Додатку Б).

Результати аналізу засвідчують, що найбільшою мірою респонденти мали досвід роботи у гуманітарній сфері та проєктах (43,5%), освітній діяльності (25,8%) та військовій службі (19,4%). Гендерний аналіз показує, що жінки частіше працювали у гуманітарній сфері (50%) та освітній діяльності (31,6%), тоді як чоловіки значно частіше мали військовий досвід (41,7%) (рис. 2.6).

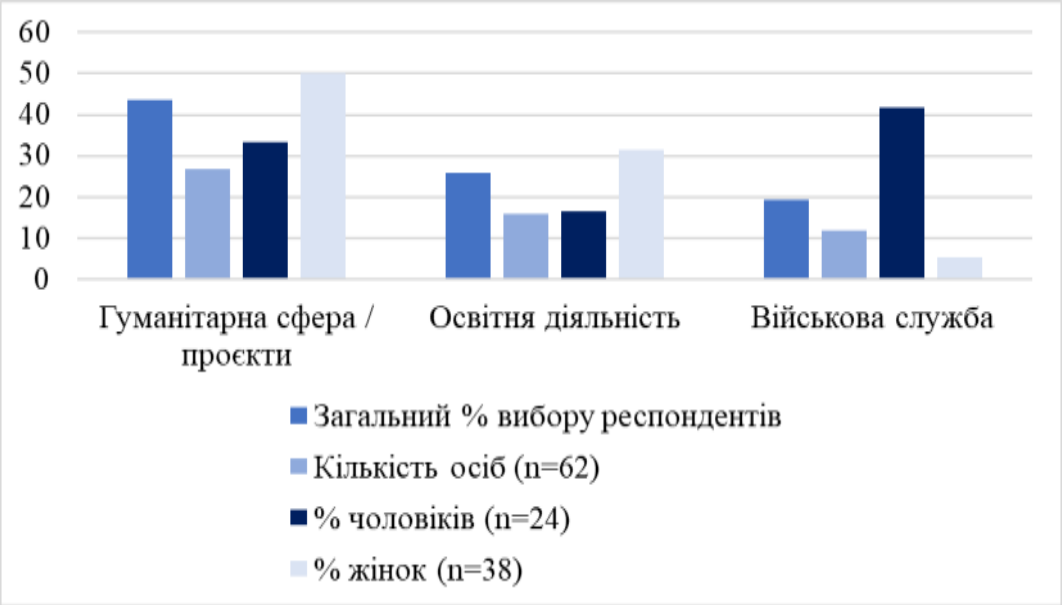


Рисунок 2.6 – Показники попереднього професійного досвіду

Ці відмінності визначають подальший вибір кар'єрного напряму.

Серед ключових мотиваційних чинників, як бачимо на рис. 2.7, переважають професійна переорієнтація (38,7%) та бажання працювати в кризовій психології (24,2%). Чоловіки частіше обирали зміну професійної діяльності (45,8%), тоді як жінки виражали більшу зацікавленість у сфері кризової психології (28,9%). Це свідчить про гендерні відмінності у сприйнятті професії та розстановці пріоритетів у професійному розвитку.

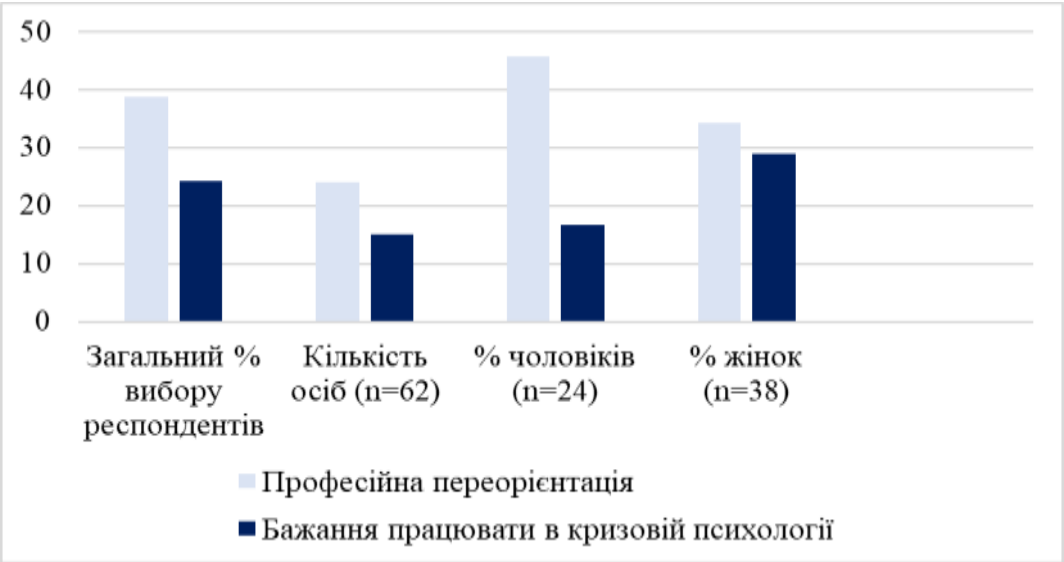


Рисунок 2.7 – Мотивація вибору спеціальності «Практична психологія»

Аналіз впливових факторів засвідчує, що 40,3% респондентів відзначають зміни на ринку праці як вагомий чинник прийняття рішень щодо професійного розвитку (рис. 2.8).

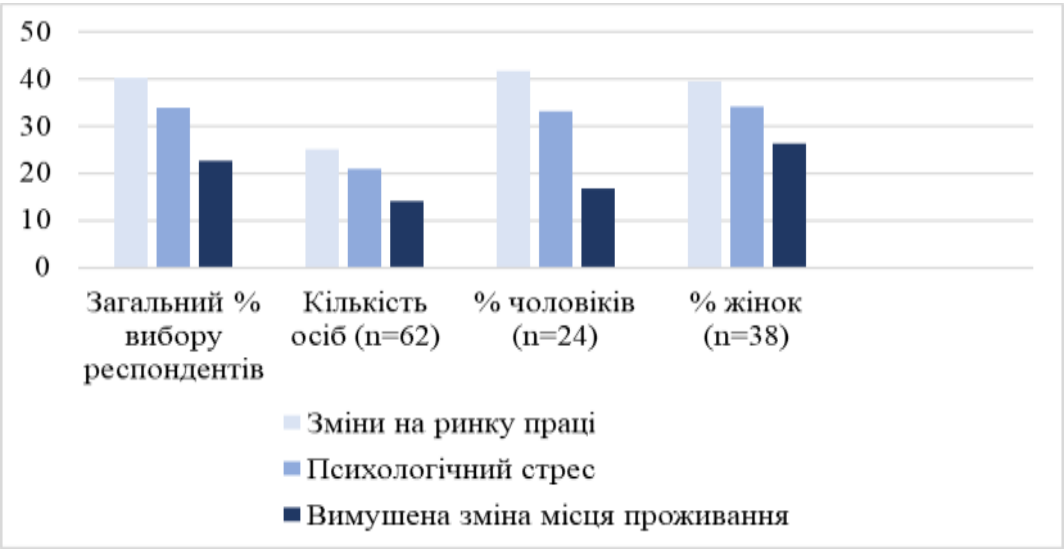


Рисунок 2.8 – Чинники прийняття рішень щодо професійного розвитку в психологічній галузі

Значний вплив мають також психологічний стрес (33,9%) та вимушена зміна місця проживання (22,6%). Жінки частіше за чоловіків відзначають вплив вимушеної міграції (26,3% проти 16,7%), що пов’язане із загальними соціальними тенденціями, війною та внутрішньою міграцією.

Щодо бачення майбутнього професійного розвитку (рис. 2.9), 37,1% респондентів вважають найбільш привабливим працевлаштування у громадських організаціях або міжнародних фондах.

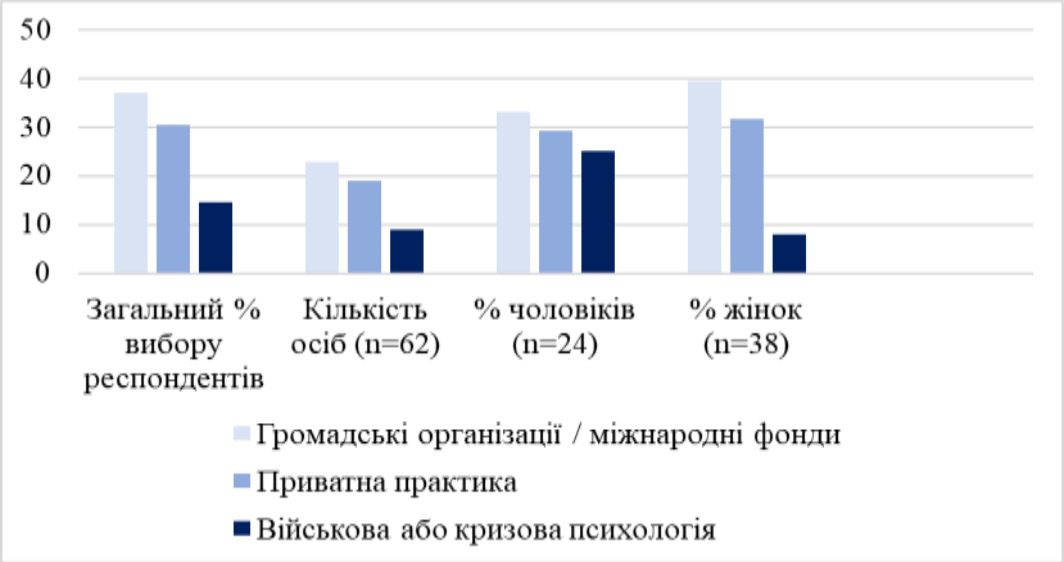


Рисунок 2.9 – Перспектива роботи за спеціальністю

Установлено, що 30,6% респондентів орієнтовані на приватну практику, а 14,5% обирають напрямок військової або кризової психології. Чоловіки значно частіше (25%) орієнтуються на роботу у військовій або кризовій сфері, тоді як жінки переважно розглядають роботу в гуманітарному секторі (39,5%).

Аналіз викликів професійної діяльності показує, що 45,2% респондентів вказують на високе емоційне навантаження як ключову проблему, 38,7% – на недостатню фінансову винагороду, а 32,3% – на відсутність державної підтримки. Чоловіки частіше за жінок зазначають емоційне навантаження (50% проти 42,1%), що може бути пов’язано з характером роботи у військовій або кризовій сфері (рис 2.10):

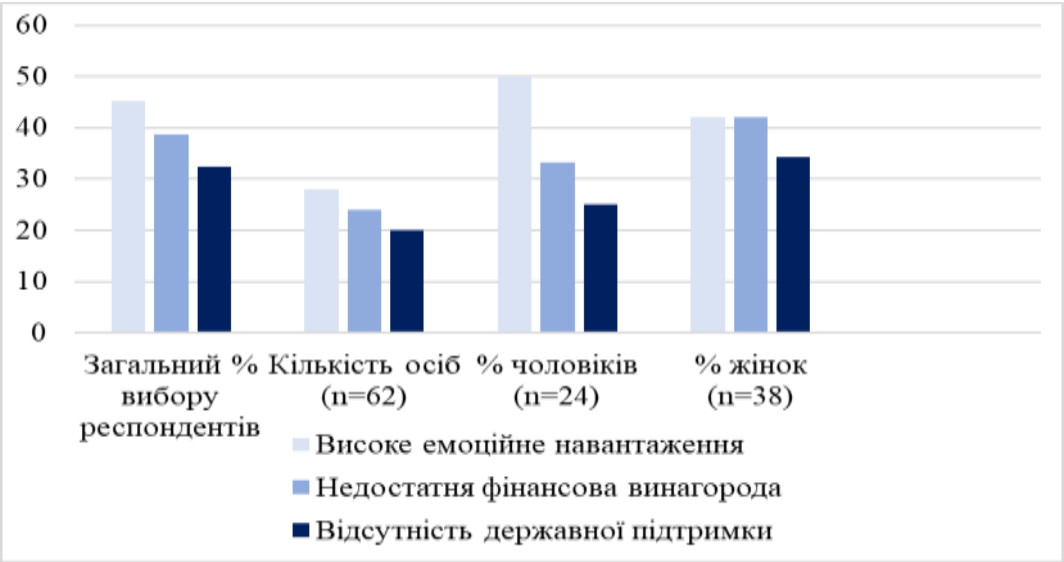


Рисунок 2.10 – Показники основних викликів у професії

Щодо якості освіти, 53,2% опитаних оцінюють її як достатню, але таку, що потребує вдосконалення, тоді як 27,4% вказують на необхідність впровадження сучасних методик. Відсутність значних гендерних відмінностей свідчить про загальну тенденцію до критичної оцінки освітнього процесу в Україні (рис. 2.11):



Рисунок 2.11 – Показники самооцінки професійної підготовки

Серед чинників професійного вигорання провідним є високе емоційне навантаження (46,8%), що відзначається як найбільш загрозливий фактор (рис. 2.12).

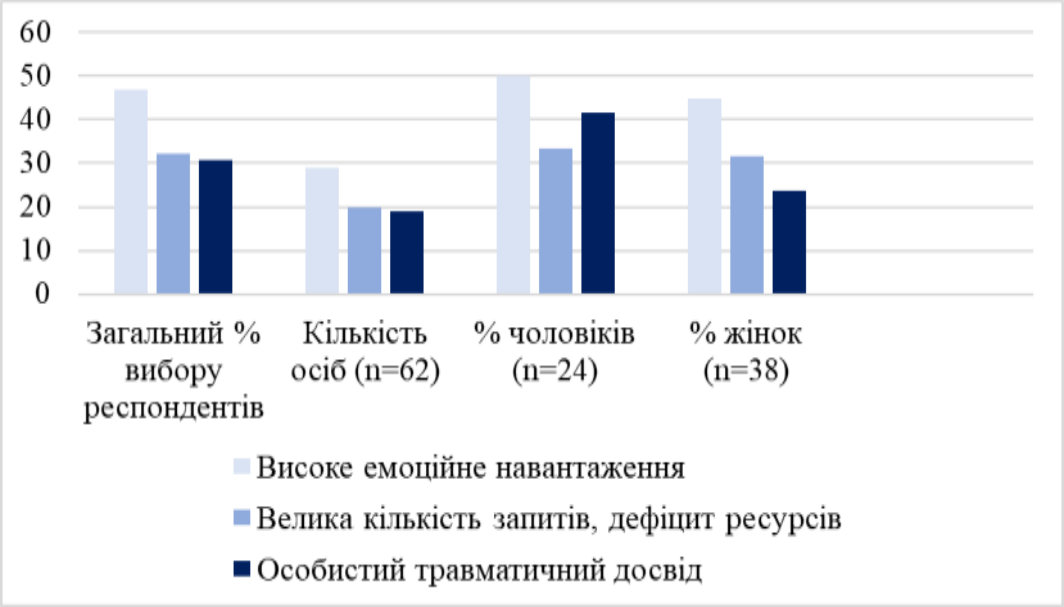


Рисунок 2.12 – Показники чинників професійного вигорання

Важливими також є велика кількість запитів при дефіциті ресурсів (32,3%) та особистий травматичний досвід (30,6%), який частіше зазначають чоловіки (41,7%) порівняно з жінками (23,7%). Це вказує на більший ризик вигорання серед фахівців, які працюють у військовому секторі або з кризовими випадками:

Згідно з результатами, відображеними на рисунку 2.13, найефективнішими стратегіями профілактики професійного вигорання респонденти визначили: супервізію та підтримку з боку колег (51,6%), чітке розмежування професійної діяльності й особистого життя (43,5%), а також регулярне підвищення кваліфікації та розвиток професійних компетенцій (37,1%). Водночас було зафіксовано гендерні відмінності у пріоритетах: чоловіки частіше відзначали значущість супервізії (54,2%), тоді як жінки надавали перевагу практикам балансування між роботою та особистим простором (44,7%), що відображає відмінності в підходах до самозбереження та регуляції професійного навантаження.

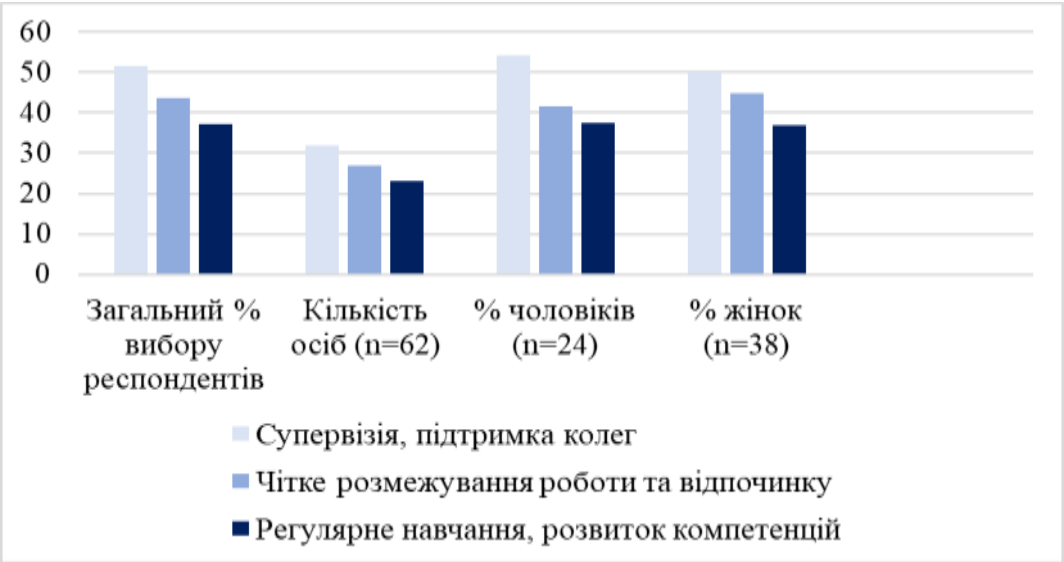


Рисунок 2.13 – Стратегії подолання професійного вигорання

Аналіз професійних планів свідчить (рис 2.14), що 61,3% респондентів мають намір працювати в Україні, 24,2% розглядають міжнародну діяльність, а 6,5% не планують працювати за спеціальністю. Чоловіки частіше за жінок декларують намір залишитися в країні (66,7% проти 57,9%), що може бути зумовлено їхньою зацікавленістю у військовій та кризовій психології.



Рисунок 2.14 – Плани щодо професійної діяльності у здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія»

Дане дослідження засвідчує, що здобувачі другої вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія» мають широкий спектр кар'єрних

очікувань, значною мірою зумовлений попереднім професійним досвідом та актуальними соціально-економічними викликами. Гендерний аналіз показав суттєві відмінності у виборі професійних напрямів: чоловіки більше орієнтовані на військову та кризову психологію, тоді як жінки надають перевагу гуманітарній діяльності та міжнародним організаціям. Основними чинниками, що визначають професійну траєкторію, є зміни на ринку праці, психологічний стрес та можливість інтеграції у нові формати роботи. Високий рівень емоційного навантаження, професійне вигорання та недостатня фінансова винагорода залишаються ключовими викликами для респондентів, що підкреслює необхідність розширення можливостей супервізії, професійної підтримки та впровадження сучасних освітніх методик у підготовці психологів.

У ході емпіричного дослідження встановлено, що пріоритетним є загалом невисокий рівень задоволеності кар'єрою серед здобувачів другої вищої освіти, адже лише 19,4% респондентів продемонстрували середній рівень задоволеності. Жінки виявили дещо вищий рівень середньої задоволеності, ніж чоловіки, що може свідчити про їхню здатність адаптуватися до обставин. Водночас високий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху частіше зустрічається серед чоловіків, що може бути пов'язано з вищими особистими очікуваннями або більшою впевненістю у власних досягненнях. Серед жінок спостерігається нижчий рівень суб'єктивної кар'єрної задоволеності, що може вказувати на глибший внутрішній конфлікт між бажаним і досягнутим. Низький рівень суб'єктивного успіху у майже половини респондентів свідчить про незадоволення поточним професійним становищем і, ймовірно, обмежені можливості для кар'єрного розвитку.

Гіпотеза дослідження, яка базувалась на припущенні, що потреба у підвищенні кваліфікації та адаптація до змін на ринку праці є провідними мотиваційними чинниками навчання у здобувачів другої вищої освіти, підтверджена.

Висновки до другого розділу. У контексті даного дослідження проведений аналіз результатів опитування дозволив виокремити ключові закономірності та чинники, що визначають специфіку кар'єрних орієнтацій і професійних амбіцій респондентів.

Здобувачі другої вищої освіти, які мають різний вік, життєвий та професійний досвід, демонструють високий рівень усвідомленості власних кар'єрних прагнень. Зокрема, простежується тенденція до переосмислення професійної ідентичності, що зумовлено попереднім досвідом, а також актуальними соціально-економічними викликами. Отримані дані засвідчують, що ключовими мотиваційними чинниками для респондентів є потреба у підвищенні кваліфікації, прагнення до професійного розвитку, а також адаптація до змін на ринку праці.

Важливо відзначити, що середній і старший віковий сегмент здобувачів другої вищої освіти характеризується більш прагматичним підходом до вибору професійного шляху, акцентуючи увагу на стабільності, самореалізації та можливостях кар'єрного зростання. Натомість молодші респонденти частіше орієнтовані на пошук нових перспективних сфер діяльності та підвищення конкурентоспроможності.

Дослідження також засвідчує значну роль кар'єрної самоефективності як предиктора успішної професійної адаптації. Респонденти, які мають вищий рівень впевненості у власних професійних здібностях, демонструють більш активні стратегії кар'єрного планування та розвитку. Водночас, серед частини респондентів виявлено вплив зовнішніх стресових факторів, зокрема, економічної нестабільності та соціальних змін, що певним чином корелює з рівнем їхніх кар'єрних очікувань.

Аналіз об'єктивного кар'єрного успіху показує, що його високий рівень мають 40,3% опитаних, що вказує на певні досягнення у сфері фінансів і кар'єрного просування. Цікаво, що об'єктивний успіх є більш рівномірно розподіленим між чоловіками та жінками, що може свідчити про поступове зниження гендерного розриву у професійному середовищі. Водночас

чоловіки частіше потрапляють у категорію низького рівня об’єктивного успіху, що може бути пов’язано з вищим рівнем нереалізованих очікувань або тиском соціальних ролей. Загалом, виявлена розбіжність між суб’єктивним і об’єктивним кар’єрним успіхом вказує на потребу в психологічному супроводі, що допоможе здобувачам освіти краще усвідомлювати та планувати власну кар’єрну траєкторію.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що кар’єрні очікування здобувачів другої вищої освіти є комплексним феноменом, який визначається сукупністю особистісних, професійних та соціально-економічних чинників. Високий рівень кар’єрної самоефективності та прагнення до професійного розвитку слугують ключовими детермінантами успішної професійної реалізації, тоді як зовнішні соціально-економічні фактори можуть виступати як бар’єром, так і стимулом для кар’єрного зростання.

РОЗДІЛ 3
ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Зміст і структура програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти

Опрацювання наукових досліджень М. Сурякова [49], Н. Ортикової [36], О. Шатілової [62], Н. Шеленкової [64] дозволило визнати, що для розвитку кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах університетського середовища ефективним буде формат психологічного супроводу дорослих слухачів.

Згідно предмету дослідження та отриманих у ході діагностування даних (див. підрозділ 2.2) нами складено зміст програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» в умовах війни.

Охарактеризуємо цільову групу здобувачів другої вищої освіти.

Цільова група здобувачів другої вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія» в Маріупольському державному університеті включає дорослих слухачів, які мають досвід життя в умовах війни, біженства та, ймовірно, пережили психічну травму, що пов'язана з воєнними діями. Це особи віком переважно від 25 до 45 років, які вже мають базову освіту та життєвий досвід, але прагнуть отримати нову професійну ідентичність у сфері психології, щоб допомагати собі та іншим. У багатьох із них спостерігаються прояви посттравматичного стресового розладу (ПТСР), реакції тривожності, емоційного збудження, емоційного виснаження, а також потреби в стабільності життя, безпечному середовищі та професійному й соціальному визнанні.

За власними спостереженнями ці здобувачі демонструють високу мотивацію до навчання, що має не лише освітню, а й терапевтичну функцію – через засвоєння психологічних знань вони прагнуть осмислити власний досвід і трансформувати його в професійний ресурс. Водночас освітній процес може викликати складні емоції через активацію травматичних спогадів, тому вони потребують особливо делікатного педагогічного підходу, психологічної підтримки, емпатії та адаптивного середовища закладу вищої освіти (університету).

Ефективна робота з психологічного супроводу цієї групи здобувачів другої вищої освіти передбачає включення елементів психоедукації, емоційної саморегуляції, тренінгів із самодопомоги, а також створення атмосфери прийняття та взаємопідтримки. Таким чином, у Маріупольському державному університеті вони не лише отримують нову професію, а й проходять процес особистісного зцілення (психотерапевтичного впливу) та переосмислення життєвих перспектив.

Представимо опис програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти Маріупольського державного університету.

Мета програми: забезпечення всебічної психологічної підтримки здобувачів другої вищої освіти з метою сприяння їхньому психологічному благополуччю, соціальній адаптації, особистісному розвитку та кар'єрному зростанню.

Завдання програми:

1) створення сприятливого освітнього середовища;

2) профілактика психологічних труднощів та кризових станів;

3) підтримка психічного здоров'я здобувачів другої вищої освіти;

4) сприяння розвитку стресостійкості та емоційної саморегуляції;

5) надання допомоги у професійному самовизначенні;

6) запобігання проявам булінгу та дискримінації.

Зміст програми розрахований на 6 тренінгових занять по 60 хвилин кожне.

Структура програми:

1. Психологічна підтримка (перше заняття).

Психологічна підтримка передбачає надання індивідуальних консультацій для здобувачів другої вищої освіти з метою опрацювання психоемоційних труднощів, таких як стрес, тривога чи депресія, з подальшим покращенням їх психічного здоров'я та особистісного благополуччя. Також проводяться групові терапевтичні зустрічі, які сприяють взаємній підтримці, розвитку соціальних навичок та зменшенню відчуття ізольованості. Уся допомога надається конфіденційно та є доступною для кожного студента університету.

1.1. Індивідуальні консультації для здобувачів другої вищої освіти, що переживають стрес, тривогу, депресивні прояви або інші емоційні труднощі.

Індивідуальні консультації надають можливість здобувачам другої вищої освіти отримати професійну психологічну допомогу у безпечному й підтримувальному середовищі. Під час зустрічей з психологом опрацьовуються особисті труднощі, емоційні переживання, життєві кризи, внутрішні конфлікти та проблеми в навчанні. Така підтримка допомагає студентам краще розуміти себе, знаходити ресурси для подолання труднощів і формувати ефективні стратегії самодопомоги.

1.2. Групові терапевтичні зустрічі.

Групова форма роботи створює простір для обміну досвідом, емоційною підтримкою та зниження відчуття ізольованості. Учасники групи навчаються відкрито говорити про свої переживання, формувати здорову комунікацію, розвивати емпатію та соціальні навички. Групові сесії проводяться під керівництвом психолога і можуть бути тематичними (наприклад, «управління стресом», «тривога», «самооцінка» тощо).

1.3. Конфіденційність і доступність допомоги.

Психологічна допомога надається з дотриманням принципу конфіденційності, що забезпечує здобувачам другої вищої освіти відчуття безпеки та довіри до фахівця. Інформація, отримана під час консультацій, не передається третім особам без згоди студента, крім випадків, передбачених законодавством. Послуги є доступними для всіх студентів університету незалежно від курсу, факультету чи форми навчання – звернення можливе через електронну реєстрацію, особисте звернення чи за направленням.

2. Тренінгові програми з розвитку психологічної стійкості.

Тренінгові програми з розвитку психологічної стійкості у здобувачів другої вищої освіти в умовах воєнних дій є важливим елементом психолого-педагогічної підтримки студентів у сучасному освітньому середовищі. Вони сприяють зниженню рівня стресу, формуванню навичок емоційного самоконтролю, розвитку емпатії та ефективної міжособистісної взаємодії. Програми також навчають здобувачів другої вищої освіти раціональному управлінню часом, постановці цілей та прийняттю обґрунтованих рішень у складних життєвих ситуаціях. Участь у таких тренінгах підвищує загальний рівень психологічної гнучкості, саморефлексії та здатності до саморегуляції. Отримані знання та навички є основою не лише для успішного навчання, а й для подальшого особистісного й професійного зростання.

2.1. Тренінги з управління стресом (друге заняття).

Ці тренінги спрямовані на ознайомлення здобувачів другої вищої освіти з природою стресу, його психофізіологічними проявами та впливом на повсякденне життя. Учасники навчаються розпізнавати власні стресові реакції, аналізувати тригери та вчасно реагувати на них. У ході занять опановуються техніки релаксації, дихальні вправи, елементи майндфулнесу та когнітивно-поведінкові стратегії подолання напруги. Отже, тренінгові заняття дозволяють зменшити рівень хронічного стресу та сформувати навички психологічної гнучкості підчас психологічного супроводу.

2.2. Заняття з розвитку емоційного інтелекту.

Метою цих занять зі здобувачами другої вищої освіти є підвищення здатності студентів усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також краще взаємодіяти з іншими. Учасники вивчають моделі емоційного інтелекту, тренуються в розпізнаванні емоційних станів та їхньому адекватному вираженні. Практичні вправи сприяють розвитку емпатії, самоконтролю та конструктивного спілкування у міжособистісних стосунках. Такі навички є надзвичайно важливими як у навчанні, так і в особистому та професійному житті.

2.3. Програми з формування навичок саморегуляції, тайм-менеджменту та ефективного вирішення проблем.

Ці програми поєднують психоосвітні елементи з практичними вправами для розвитку вмінь контролювати власну поведінку, керувати часом та приймати раціональні рішення. Здобувачі другої вищої освіти опановують техніки постановки цілей, планування, пріоритетизації завдань і подолання прокрастинації. Окрема увага приділяється розвитку навичок самоспостереження, рефлексії та самопідтримки у складних ситуаціях. У результаті учасники набувають інструментів, які дозволяють ефективно діяти в умовах невизначеності й навантаження.

3. Кар’єрне консультування (третє заняття).

Кар’єрне консультування є ключовим компонентом психологічного супроводу здобувачів другої вищої освіти в процесі їхнього професійного становлення в умовах університетської освіти [79]. Цей структурний компонент психологічного супроводу сприяє глибшому розумінню студентами власних можливостей, інтересів та цінностей, що є основою для свідомого вибору професійного шляху. Завдяки поєднанню психодіагностики, особистісного аналізу та навчання практичним навичкам планування кар’єри, здобувачі отримують необхідну психологічну підтримку для впевненого орієнтування в сучасному ринку праці. Така робота підвищує рівень самоідентифікації, мотивації та здатності до адаптації в умовах професійної невизначеності.

Таким чином, кар’єрне консультування виконує не лише інформаційно-орієнтуючу, а й глибоко розвивальну функцію, сприяючи гармонійному особистісному та професійному зростанню здобувачів другої вищої освітиі розвитку їх особистості.

3.1. Психологічна підтримка у виборі професійного шляху.

Кар’єрне консультування здобувачів другої вищої освіти передбачає індивідуальні та групові зустрічі зі студентами, спрямовані на усвідомлення їхніх інтересів, нахилів та цінностей. Психолог допомагає дослідити внутрішні мотивації та професійні уподобання, що можуть впливати на вибір фаху. Особливу увагу приділяється впливу сімейних очікувань, соціального середовища та особистих сумнівів здобувачів як дорослих. Проводиться психодіагностика з використанням методик профорієнтаційної спрямованості (наприклад, тест Голланда, карта інтересів, шкали професійної самооцінки тощо). Завдяки підтримці здобувач отримує впевненість у власному виборі та знижує тривожність, пов’язану з невизначеністю майбутнього.

3.2. Допомога в усвідомленні власного потенціалу.

Цей напрям консультування спрямований на виявлення сильних сторін, ресурсів та здібностей здобувачів вищої освіти, що можуть бути реалізовані в майбутній професійній (психологічній) сфері. Через самоаналіз, зворотний зв’язок і рефлексивні вправи учасники краще пізнають себе та розуміють, у яких сферах діяльності вони можуть бути найбільш ефективними. Залучення технік самооцінювання допомагає сформувати реалістичне уявлення про свої можливості та обмеження. Також обговорюються індивідуальні цілі, життєві пріоритети та соціальні й моральні цінності, що впливають на вибір і побудову кар’єри. Результатом є посилення внутрішньої мотивації та особистісної впевненості у власному розвитку.

3.3. Навчання технікам планування кар’єри та постановки цілей.

На цьому етапі супроводу здобувачам другої вищої освіти пропонуються практичні інструменти з ефективного планування майбутнього професійного шляху у психологічній теорії та практиці. Вони знайомляться з

методами постановки короткострокових і довгострокових цілей (SMART-метод, матриця цілей, коло життєвого балансу тощо). Окремо розглядаються питання побудови кар’єрного плану, вибору освітніх і професійних маршрутів, адаптації до змін. Заняття можуть включати тренінги з написання резюме, проходження співбесід, розвитку особистого бренду та професійного позиціонування. Завдяки цьому студенти отримують чіткі алгоритми дій та інструменти для досягнення бажаного кар’єрного результату.

4. Соціально-психологічна адаптація тих, хто давно навчався (четверте заняття).

Заходи з соціально-психологічної адаптації для здобувачів другої вищої освіти, що повертаються до навчання після часової перерви, допомагають інтегруватися в нове освітнє середовище. Адаптаційні заняття сприяють зниженню стресу та підвищенню мотивації, орієнтуючи на специфіку навчання на магістерському чи докторському рівні. Програми знайомства з університетським середовищем і академічною спільнотою дозволяють здобувачам швидко зорієнтуватися в структурах і вимогах системи вищої освіти. Розвиток комунікативних навичок допомагає здобувачам долати соціальні бар'єри та будувати позитивні взаємодії в навчальному середовищі. У результаті ці програми сприяють успішній соціалізації здобувачів і їхньому ефективному включенню в академічний і соціальний контекст закладу вищої освіти.

4.1. Адаптаційні заняття для нових здобувачів другої вищої освіти.

Адаптаційні заняття для здобувачів, які здобувають другу вищу освіту, мають на меті допомогти їм адаптуватися до нового освітнього середовища. Ці заняття передбачають ознайомлення з особливостями навчання на магістерському чи докторському рівні, а також з особливостями роботи з новими професійно орієнтованими технологіями та методиками. У процесі таких занять акцентується увага здобувачів на вирішенні типових для дорослих проблем, таких як поєднання навчання з роботою чи сімейними обов'язками. Крім того, проводиться психологічний супровід для зниження

стресу і підвищення рівня мотивації до навчання. Заняття також включають інтерв'ю та обговорення індивідуальних питань, що можуть виникнути у здобувачів під час їхнього освітнього процесу.

4.2. Програми знайомства з університетським середовищем та академічною спільнотою.

Програми знайомства зі середовищем університету сприяють швидкому інтегруванню нових здобувачів другої вищої освіти в академічну спільноту. Вони включають знайомство з адміністрацією університету, академічними консультантами та іншими представниками навчального процесу. Крім того, програми забезпечують доступ до важливої інформації про академічні вимоги, правила внутрішнього розпорядку та можливості для наукової діяльності. Важливим аспектом є залучення здобувачів другої вищої освіти до активного спілкування з іншими членами університетської спільноти, що дозволяє їм формувати соціальні зв’язки та розширювати коло знайомств. Програми знайомства також включають екскурсії університетом та майстер-класи з адаптації до освітнього процесу.

4.3. Розвиток комунікативних навичок і створення умов для формування соціальних зв’язків.

Розвиток комунікативних навичок є важливим компонентом соціальної адаптації здобувачів другої вищої освіти, що стають студентами вищої школи та повертаються до навчання після перерви. Програма включає тренінги, спрямовані на розвиток ефективних комунікаційних стратегій, уміння працювати в команді та конструктивно вирішувати конфлікти. Участь у таких тренінгах дозволяє здобувачам подолати соціальні бар'єри, які можуть виникати через відсутність досвіду в студентському середовищі [38].

Для створення сприятливих умов для формування соціальних зв’язків організовуються різноманітні заходи, такі як студентські клуби, неформальні зустрічі, участь у волонтерських проектах. Це сприяє формуванню підтримуючого соціального середовища, яке допомагає здобувачам другої

вищої освіти адаптуватися та почуватися частиною університетської спільноти.

Зазначені структурні елементи психологічного супроводу сприяють інтеграції здобувачів, які вже мають досвід навчання, у нове середовище та створюють умови для їхнього успішного професійного й особистісного розвитку.

5. Антибулінгові заходи й попередження ейджизму (п’яте заняття).

5.1. Інформування про механізми запобігання дискримінації та булінгу.

В сучасних умовах одним із важливих кроків у боротьбі з булінгом та дискримінацією є інформування громадськості та здобувачів другої вищої освіти про існуючі механізми та стратегії їх запобігання. Це включає навчання правам людини, правилам поведінки в навчальних закладах та роз’яснення законодавчих ініціатив, що регулюють ці питання. Поширення інформації про те, як і куди можна звертатися у випадку булінгу (наприклад звернення до офіційного сайту Міністерства освіти і науки України), підвищує рівень обізнаності та готовність діяти в таких ситуаціях [77].

Важливим аспектом є створення доступних каналів в соціальних мережах для анонімного звернення за допомогою, що дозволяє постраждалим відчути підтримку та безпеку. Інформування також включає тренінги та семінари, на яких розглядаються конкретні приклади булінгу та дискримінації за віком. Це допомагає сформувати у здобувачів більш чітке розуміння того, як і чому ці явища неприпустимі.

5.2. Реагування на випадки насильства чи агресії.

Вчасне реагування на випадки насильства чи агресії є необхідним для забезпечення безпеки в освітньому середовищі. У випадку агресії або насильства важливо мати чіткий механізм дій, що включає першочергову допомогу постраждалим, повідомлення відповідних органів та надання психологічної підтримки. Реагування має включати не лише юридичні та дисциплінарні заходи, а й психосоціальну допомогу постраждалим, допомагаючи їм подолати наслідки травмуючих ситуацій [77; 78].

Для викладачів та здобувачів в умовах університету повинні бути розроблені програми реагування на агресивні або насильницькі дії, що включають знання правових норм та етичних стандартів. Крім того, важливим аспектом є запобігання подібним інцидентам через створення умов для відкритого обговорення таких ситуацій. Реакція на насильство повинна бути швидкою, конструктивною та комплексною, що дозволить знизити ризики подібних випадків у майбутньому.

5.3. Формування культури толерантного спілкування та безпечного середовища.

Створення культури толерантності та безпеки в освітньому середовищі є важливим завданням для будь-якої освітньої установи. Це включає формування у здобувачів другої вищої освіти і викладачів навичок взаємоповаги, емоційного інтелекту та розуміння різноманіття, що допомагає уникнути проявів булінгу та дискримінації. Заходи психологічного супроводу, які навчають толерантності, мають на меті не лише розвивати позитивне ставлення до різних культур, гендерів, расових та вікових груп населення, але й заохочувати здобувачів до конструктивного спілкування у разі виникнення конфліктів [55; 59].

Важливою складовою є створення безпечного простору, де кожен здобувач може відчувати себе прийнятим і захищеним від негативних соціальних впливів. Для цього проводяться тренінги, лекції, а також організовуються заходи для популяризації різноманіття та взаєморозуміння. Культура толерантного спілкування є запорукою гармонійних стосунків в освітньому середовищі та за його межами.

Вищезазначені елементи програми забезпечують зниження проявів насильства та дискримінації в суспільстві, сприяючи формуванню більш інклюзивного і безпечного середовища для всіх учасників академічного середовища.

Шосте заняття – підсумкове, де головним елементом є групова рефлексія здобувачів другої вищої освіти. Тренінгове заняття на розвиток

рефлексії спрямоване на усвідомлення учасниками власного досвіду, емоцій, мотивації та поведінкових реакцій у професійній (навчальній) та особистісній сферах. Заняття передбачає виконання індивідуальних і групових вправ, які стимулюють внутрішнє самоспостереження та аналіз життєвих ситуацій. Особлива увага приділяється роботі з цінностями, установками та життєвими орієнтирами, що впливають на прийняття рішень. У ході заняття психолог проводить такі вправи на рефлексію як «Криголам», «Дзеркало дня» (індивідуальна вправа для кожного здобувача з метою усвідомлення власного досвіду та емоцій за день або навчальний період). Вправи «Колесо самопізнання» для аналізу різних сфер життя та власного ставлення до них, «Мій шлях – мій вибір» групова вправа, що допомагає осмислити прийняті рішення та їхній вплив на професійний і кар'єрний розвиток.

У процесі заняття учасники діляться переживаннями, навчаються слухати інших та формулювати усвідомлені висновки щодо власного кар'єрного розвитку. Завершується заняття підбиттям підсумків і вправою на інтеграцію досвіду з акцентом на особистісне зростання.

Очікувані результати реалізації програми:

1) підвищення рівня психоемоційного комфорту здобувачів другої вищої освіти;

2) зменшення рівня тривожності, стресу та емоційного вигорання;

3) покращення соціально-психологічного клімату в академічному середовищі;

4) сприяння гармонійному розвитку особистості та ефективному усвідомленню майбутньої професійної діяльності у психологічній сфері.

Узагальнюючи зазначимо, що психологічна підтримка, тренінгові програми з розвитку психологічної стійкості є важливою складовою формування особистісної та професійної зрілості здобувачів другої вищої освіти. Вони не лише допомагають знижувати рівень стресу й покращувати емоційне самопочуття, а й сприяють розвитку навичок, необхідних для успішної реалізації в майбутній кар'єрі. Відомо, що розвинена у студентської

молоді здатність до саморегуляції, ефективного тайм-менеджменту, конструктивного вирішення проблем та налагодження міжособистісної взаємодії, як зазначає О. Шатілова, є затребуваною рисою для роботодавців в умовах сучасного ринку праці [59].

Участь у таких тренінгах дозволяє здобувачам другої вищої освіти впевненіше ставити кар'єрні цілі, планувати професійний шлях та адаптуватися до змін у робочому середовищі. Сформовані психологічні компетентності підвищують конкурентоспроможність молоді та забезпечують готовність до відповідального прийняття рішень [64; 65; 71].

Таким чином, розвиток психологічної стійкості тісно пов'язаний із кар'єрними очікуваннями та успішністю особистості в майбутньому.

Узагальнимо структуру програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти на рис. 3.1

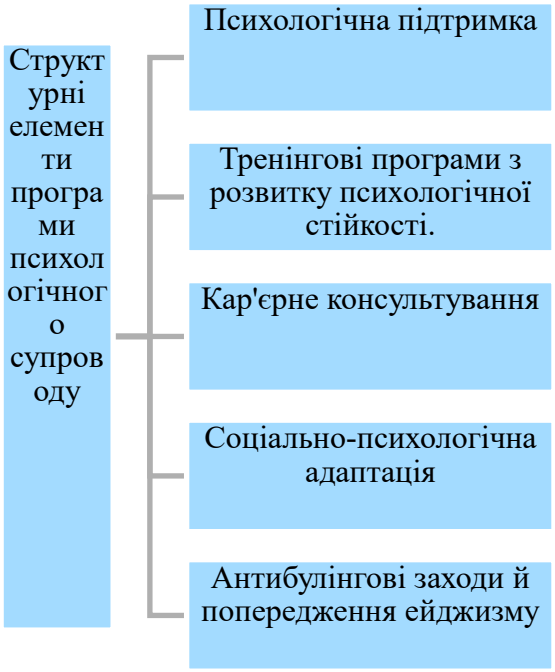


Рисунок 3.1 – Структура програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах університету

Представлена структура інтегрує ключові елементи психологічного супроводу особистісного та професійного розвитку здобувачів другої вищої освіти як дорослих слухачів, які перебувають у стані професійного

переосмислення. Центральним компонентом програми виступає психологічна допомога у виборі та плануванні кар'єрного шляху з урахуванням життєвого досвіду та актуальних викликів (кар'єрне консультування).

Особливу роль відіграє розвиток навичок самопізнання, постановки реалістичних цілей і визначення особистісного ресурсу. У структурі програми враховано потребу у створенні підтримувального освітнього середовища, яке сприяє формуванню впевненості в собі й активної життєвої позиції. Передбачено тренінгові та консультаційні формати роботи, що поєднують як групову, так і індивідуальну взаємодію психолога зі здобувачами. Важливим компонентом є підвищення мотивації до навчання й професійного саморозвитку, що розглядається як основа ефективної реалізації кар'єрних намірів.

Разом з цим зазначимо, що програма психологічного супроводу є цілісним і динамічним інструментом підтримки особистісного становлення здобувачів другої вищої освіти.

Підсумовуючи зазначимо, що програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти є науково обґрунтованими, практично орієнтованими сукупностями системних психологічних заходів, які спрямовані на створення умов для емоційного комфорту, особистісного зростання, професійної самореалізації та ефективної інтеграції здобувачів освіти як дорослих учнів в академічне університетське середовище. Такі програми є відповіддю на специфічні запити здобувачів другої вищої освіти, які часто мають життєвий і професійний досвід, можуть перебувати в стані особистісної або професійної кризи, включно з посттравматичними станами, викликаними зовнішніми соціальними чи воєнними обставинами.

Характеристиками програм психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в середовищі закладу вищої освіти є:

1. Реалізація положень і принципів індивідуального підходу. Психологічний супровід будується на засадах суб’єкт-суб’єктної взаємодії, де враховуються індивідуальні життєві контексти дорослого учня, його особистісні особливості, мотиваційні чинники та рівень психологічної готовності до навчальної діяльності.

2. Ресурсна орієнтація змісту програмних заходів. Програми спрямовані на виявлення, актуалізацію та розвиток внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості здобувача. Особливу увагу приділено підвищенню самооцінки, усвідомленню набутих компетентностей та формуванню настанови на успіх.

3. Кар’єрна підтримка та планування. Важливою складовою психологічного супроводу кар’єрних очікувань є допомога здобувачам у формуванні або переосмисленні професійних цілей, побудові кар’єрної траєкторії, опануванні навичок планування, цілепокладання та прийняття рішень щодо подальшого фахового розвитку.

4. Сприяння соціальній та освітній адаптації. Здобувачі другої вищої освіти часто стикаються з труднощами включення в нове освітнє середовище. Тому програми супроводу мають на меті зниження тривожності, розвиток навичок ефективного навчання, саморегуляції та самодисципліни.

5. Психоемоційна підтримка в умовах кризових або посттравматичних переживань. Особливої актуальності набуває компонент кризової інтервенції та психоемоційного відновлення, коли йдеться про осіб, що мають досвід втрат, вимушеного переселення, бойових дій або інших травматичних подій. У цьому контексті впроваджуються методи когнітивно-поведінкової терапії, арт-терапії, майндфулнес-підходи та індивідуальне консультування.

6. Гнучкість і варіативність форм роботи. У практиці психологічного супроводу кар’єрних очікувань застосовуються як традиційні (індивідуальні консультації, тренінги, групова робота), так і інноваційні (онлайн-формати, асинхронні заняття, коучингові сесії) методи. Такий підхід забезпечує

доступність підтримки з урахуванням тимчасових, територіальних та психологічних особливостей цільової аудиторії.

Отже, програма психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія» орієнтована на кар'єрний розвиток особистості дорослої людини через активізацію її внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Особлива увага приділяється формуванню позитивної самооцінки, усвідомленню власних досягнень та мотивації до успіху. У процесі супроводу використовуються як перевірені традиційні форми психологічної роботи, так інноваційні техніки. Такий комплексний підхід сприяє підвищенню ефективності освітнього впливу та кар'єрне зростання здобувачів другої вищої освіти. У програмі психологічного супроводу окремий акцент робиться на психоемоційній підтримці в умовах кризових і посттравматичних переживань із використанням сучасних терапевтичних підходів.

3.2. Рекомендації з формування кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти

Методичні рекомендації щодо реалізації тренінгових програм з розвитку психологічної стійкості здобувачів другої вищої освіти.

Розвиток психологічної стійкості є одним із ключових чинників забезпечення емоційного благополуччя та ефективного функціонування студентської молоді в умовах сучасного освітнього простору. Тренінгові програми спрямовані на формування здатності до адаптації, подолання труднощів та збереження внутрішнього балансу. Нижче подано опис основних напрямів таких тренінгів та рекомендації щодо їхнього впровадження.

1. Тренінги з управління стресом.

Мета: ознайомлення здобувачів із природою стресу та формування ефективних способів подолання стресових ситуацій.

Рекомендації до організації і проведення:

1) використовувати інтерактивні форми роботи: рольові ігри, аналіз кейсів, рефлексивні вправи;

2) залучати дихальні та тілесно-орієнтовані техніки (наприклад, прогресивну м’язову релаксацію);

3) ознайомлювати з когнітивними техніками управління негативними думками (рефреймінг, ведення щоденника думок);

4) проводити оцінку рівня стресу до та після тренінгу для моніторингу ефективності**.**

2. Заходи з розвитку емоційного інтелекту у здобувачів другої вищої освіти.

Мета: сприяння розвитку емоційної обізнаності, саморегуляції та емпатійної взаємодії.

Рекомендації до проведення:

1) упроваджувати інформаційн іповідомлення, проводити міні-лекції з теорії емоційного інтелекту (наприклад, модель Д. Ґоулмана);

2) практикувати вправи на розпізнавання емоцій за мімікою, інтонацією, поведінковими проявами;

3) навчити технікам емоційної саморегуляції (наприклад, «стоп-пауза», «емоційний щоденник»);

4) використовувати групові дискусії й аналіз життєвих ситуацій для розвитку емпатії та атенційних здібностей.

3. Програми з формування навичок психоемоційної саморегуляції, тайм-менеджменту та ефективного вирішення життєвих проблем.

Мета: підвищення ефективності особистого функціонування здобувачів через розвиток навичок самоконтролю, планування та раціонального прийняття рішень.

Рекомендації до проведення:

1) навчати основам тайм-менеджменту: метод «Pomodoro», матриця Ейзенгауера, SMART-цілі;

2) включати вправи на усвідомлення власних ресурсів і обмежень (наприклад, «ресурсна карта», «колесо балансу»);

3) формувати навички критичного мислення, алгоритмів вирішення проблем (техніка «6 капелюхів», SWOT-аналіз);

4) проводити інтерактивні сесії для закріплення знань через практику та зворотний зв'язок.

Загальні методичні поради для психолога, який буде взаємодіяти зі здобувачами другої вищої освіти. Тренінги варто проводити у невеликих групах (8-15 осіб) для забезпечення індивідуального підходу. Тривалість одного заняття – 60-90 хвилин; загальна кількість зустрічей у циклі – 4-6. Важливо передбачити етап попередньої діагностики та підсумкової рефлексії (анкетування, фідбек). Рекомендується проводити тренінги у співпраці з психологом університету або запрошеним фахівцем із відповідною кваліфікацією.

Як приклади наведемо програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в Маріупольському державному університеті.

Програма*:* «Мій освітній маршрут*»*. Ця програма містить первинне психологічне інтерв'ювання, картування очікувань і труднощів, складання особистісно-орієнтованої карти розвитку. Включає етапи самоспостереження, визначення сильних сторін і зони росту, роботу з освітніми бар'єрами [36].

Навчальна модульна програма: «Психологічна стійкість і самоцінність» Складається з тренінгів на розвиток впевненості, навичок самопідтримки, побудови майбутнього після кризи. Впроваджуються техніки позитивної психотерапії, наративного підходу, візуалізації досягнень [32; 36; 47].

Програма: «Кар'єра 2.0: нові горизонти». Включає модулі з професійної ідентичності, аналізу ринку праці, написання резюме, підготовки до співбесіди. Проводяться індивідуальні сесії з профконсультування, а також навчання технікам постановки реалістичних професійних цілей.

Програма зі сприяння соціальній адаптації. Модуль: «Назустріч новому: адаптація без стресу». В університеті проводяться адаптаційні тренінги, знайомство з університетськими сервісами, нетворкінг-зустрічі. Застосовуються методики «теплого входу» (soft start), картки-порадники для новачків, фасилітаційні сесії для взаємопідтримки.

Психоемоційна підтримка. Програма: «Відновлення після травми» Побудована на принципах травмоорієнтованого підходу. Включає групи підтримки, індивідуальні сесії, елементи стабілізації (дихальні практики, майндфулнес, техніки заземлення), терапевтичне малювання. Психолог працює у співпраці з медичними фахівцями за потреби. Модуль «Психологічний супровід у змішаному форматі». Пропонуються фахівцями психологічної служби університету офлайн і онлайн-консультації, чат-підтримка, міні-лекції у відеоформаті, самостійні психоосвітні завдання з фідбеком. Здобувач самостійно обирає темп і формат взаємодії. Це особливо зручно для працюючих дорослих або внутрішньо переміщених осіб.

У Маріупольському державному університеті реалізовано ідею Civic Center, як місця для спілкування та взаємодії, формування комьюніті. У цьому прогромадському осередку здобувачі другої вищої освіти набувають важливих знайомств, і неважливо, якого віку людина, і чого вона потребує, адже вона знайде для себе своє. Саме в Civic Center здобувачі освіти вивчають іноземну мову, отримують навички з сучасних інформаційних технологій, отримують за запитом психологічну підтримку та юридичну консультацію, підвищують свою кваліфікацію.

У ході дослідження нами пропоновано узагальнені рекомендації для викладачів, які працюють із дорослими здобувачами другої вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія», що мають досвід психотравми воєнних дій. Спочатку повинно бути створено безпечне психологічне середовище в закладі вищої освіти. З перших днів навчання важливо сформувати атмосферу довіри, прийняття й підтримки між суб’єктами навчання. Варто уникати авторитарного стилю викладання, натомість

обирати партнерську взаємодію, що дозволить здобувачам другої вищої освіти відкрито висловлювати думки й почуття. Особливу увагу потрібно приділити ненасильницькій професійній комунікації між викладачами і здобувачами, толерантності та емпатійному слуханню. У групах, де люди отримали досвід травматизації, дуже важливо запобігати повторній ретравматизації, тому викладачеві необхідно бути обережним у доборі прикладів, тем, відео чи практичних кейсів.

Від викладачів бажано мати гнучкий та індивідуалізований підхід до проведення навчальних занять. Дорослі здобувачі, що мають травматичний досвід, можуть мати різні когнітивні та емоційні реакції на навчальні дії. Важливо передбачити можливість адаптації завдань, темпів виконання, а також форм проміжного контролю знань. Рекомендується використовувати більше практико орієнтованих методи навчання, інтерактивні вправи і техніки, навчання через досвід (experiential learning). Також слід враховувати, що не всі здобувачі будуть однаково активно брати участь у дискусіях або груповій роботі, що не слід інтерпретувати як незацікавленість.

У роботі зі здобувачами другої вищої освіти рекомендовано більше навчального часу відводити елементам психоедукації. Інтеграція цих елементів (таких як розпізнавання симптомів ПТСР, техніки саморегуляції, стрес-менеджменту, майндфулнес) та базових технік психологічної самодопомоги може мати значний терапевтичний ефект. Як приклади наводимо проведення воркшопу «Подолання внутрішнього конфлікту при обрані професії», майстер-класів «Формування конструктивних форм кар'єрного розвитку з використанням техніки «Помагайко», «Формування кар'єрних цілей за допомогою МАК «Кишені» та «Мої страхи».

Це не лише підвищує професійну компетентність здобувачів, а й сприяє їх особистому психологічному відновленню. З метою формування кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти важливо такі практики включати до програм тренінгів, семінарів і навіть аудиторних навчальних занять.

Ще однією із рекомендацій для викладачів є психологічна підтримка ресурсного стану та профілактика вигорання Викладачам важливо спостерігати за емоційним станом студентів і створювати можливості для відновлення ресурсу. Це можуть бути тематичні зустрічі, групи психологічної взаємопідтримки, арт-техніки, спільні обговорення успішних кейсів чи практик. Заохочення здобувачів ділитися власним досвідом подолання труднощів часто має потужний вплив на групову динаміку. Також важливо самому викладачеві дбати про свій ресурс і мати простір для професійного супервізійного супроводу.

Зазначимо, що для кар'єрного розвитку важливо здійснити під час навчання в університеті формування ідентичності майбутнього психолога через емпатійне навчання. Як доведено, більшість здобувачів приходять на програму «Практична психологія» з глибоким запитом допомогти іншим, але часто – ще й собі. Через емпатійне викладання, включення практичних елементів психологічної допомоги, розвиток саморефлексії, критичного мислення й професійної етики викладач може підтримати становлення зрілої професійної ідентичності. Це особливо важливо в роботі з дорослими людьми, які мають власну історію травматичного досвіду і трансформації.

Також у якості рекомендації пропонуємо не забувати про співпрацю з психологічною службою університету. У разі виникнення кризових ситуацій викладач має знати, куди направити здобувача за додатковою допомогою. Викладачам рекомендується підтримувати регулярну комунікацію з психологічною службою університету, щоб своєчасно реагувати на запити або ризики. Викладач також може ініціювати психопрофілактичні заходи спільно зі службою: круглі столи, тренінги, дні психічного здоров'я тощо.

Реалізація запропонованих нами рекомендацій дозволить викладачам ефективно підтримати здобувачів у непростий для них період професійного й особистого становлення, сприяючи формуванню нової ідентичності – психолога з досвідом і ресурсом для допомоги іншим.

Висновки до третього розділу. У розділі представлено змістовне обґрунтування структурних складових програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти. До цих складових віднесено надання психологічної підтримки, розробку й проведення тренінгових програм з розвитку психологічної стійкості, проведення соціально-психологічних заходів з метою кар'єрного консультування, організацію соціально-психологічної адаптації для тих здобувачів, хто має значну за часом перерву у навчання, впровадження в університетський процес антибулінгових заходів й заходів з попередження ейджизму як суспільного явища.

Узагальнено, що програми психологічного супроводу для дорослих учнів представляють собою систематизований комплекс психолого-освітніх заходів, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя, особистісного розвитку, соціальної адаптації та професійної самореалізації дорослих здобувачів освіти. Вони враховують індивідуальні потреби, життєвий досвід, психоемоційний стан та особливості мотивації до навчання дорослих людей, що повертаються до освіти в умовах складних життєвих обставин і соціальних змін.

Характеристиками програм психологічного супроводу для здобувачів другої вищої освіти є реалізація принципів індивідуального підходу, ресурсна орієнтація впроваджуваних заходів, кар'єрна підтримка та планування, сприяння соціальній та освітній адаптації, психоемоційна підтримка в умовах кризових або посттравматичних переживань, гнучкість і варіативність форм психологічної роботи.

У розділі презентовано рекомендації для психологів, викладачів з формування кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти. З'ясовано, що у Маріупольському державному університеті як базі практики здійснено й впроваджено для здобувачів другої вищої освіти заходи з психологічного супроводу їхніх кар'єрних очікувань. Практичні рекомендації включають впровадження тренінгів, арт-технік і майндфулнес-практик та програм формування кар'єрних очікувань.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного аналізу наукових джерел й емпіричного дослідження зроблено й узагальнено висновки.

1. Проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в контексті їхнього професійного розвитку. З’ясовано, що кар’єрні очікування особистості українські дослідники вважають важливою частиною психологічного супроводу професійного розвитку особистості. Установлено, що їхнє вивчення й обґрунтування дозволяє краще зрозуміти, що саме мотивує дорослого до професійного навчання за новою професією, а також є підґрунтям для створення ефективних підходів у психологічному кар'єрному консультуванні та професійній орієнтації, особливо в умовах воєнного стану.

Доведено, що професійний розвиток особистості зумовлюється взаємодією як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Вони впливають не лише на формування кар’єрних очікувань, а й на реальні умови для професійного зростання. В умовах війни особливо важливо, щоб кар’єрне планування було адаптивним і відповідало новим викликам. Такий підхід сприяє збереженню професійної активності та підвищує здатність ефективно реагувати на зміни у суспільстві.

На основі аналізу наукових праць з’ясовано, що кар’єрний розвиток здобувачів другої вищої освіти, зокрема майбутніх психологів, відбувається в умовах постійних змін і потребує спеціалізованої психологічної підтримки (супроводу). Для ефективної адаптації до нових умов важливо застосовувати методики консультування, що враховують особливості кожної особистості. Ключову роль у цьому процесі відіграють індивідуальні психологічні чинники здобувачів другої вищої освіти, зокрема мотивація, рівень самооцінки та здатність справлятися зі стресом. Водночас соціальні умови можуть як обмежувати, так і розширювати можливості професійного

зростання. Гнучке та адаптивне кар'єрне планування дозволяє майбутнім фахівцям успішно реагувати на виклики нестабільного середовища. Кар'єрні очікування формують бачення професійного шляху та впливають на вибір стратегій адаптації. Усе це визначає ефективність реалізації професійного потенціалу та досягнення кар'єрного успіху.

2. Організовано й проведено емпіричне дослідження особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти залежно від їхнього попереднього професійного досвіду, поточного професійного статусу, кар'єрних орієнтацій, рівня кар'єрної залученості та загальної задоволеності професійним розвитком.

В емпіричному дослідженні взяли участь 62 респонденти, які навчаються на магістерській програмі з практичної психології в Маріупольському державному університеті (м. Київ). Усі учасники вже мали першу вищу освіту за іншою спеціальністю, що дозволило вивчати особливості професійної переорієнтації дорослих. Вибірка включала 24 чоловіків та 38 жінок віком від 34 до 62 років, що забезпечило вікове та гендерне розмаїття. Такий склад респондентів дозволяє розглядати результати як репрезентативні для групи осіб, які здобувають другу вищу психологічну освіту.

Отримані результати дослідження за методикою «Якоря кар'єри» виявили домінування орієнтації на служіння серед здобувачів другої вищої освіти (73,9 %), що свідчить про високу мотивацію до професійної діяльності, спрямованої на допомогу іншим та суспільну користь. Зазначена орієнтація більш виражена серед жінок, що вказує на можливі гендерні відмінності у професійних цінностях.

Результати тесту «Суб'єктивний та об'єктивний кар'єрний успіх» засвідчили, що в здобувачів другої вищої освіти суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху є важливим показником задоволеності професійним життям. Серед респондентів спостерігається значна варіативність цього показника. Зокрема, 45,2% респондентів продемонстрували низький рівень

суб’єктивного кар’єрного успіху. Така тенденція частіше виявляється серед жінок, що може вказувати на гендерне зумовлені бар’єри в реалізації кар’єрних очікувань. Причинами цього можуть бути як соціальні обмеження, так і труднощі, пов’язані зі зміною професії та додатковим навчанням.

За результатами анкети дослідження кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти, більшість респондентів мали досвід роботи в гуманітарній сфері (43,5%), освітній діяльності (25,8%) та військовій службі (19,4%). Гендерний аналіз показав, що жінки частіше працювали в гуманітарній сфері та освіті, тоді як чоловіки мали значно більше досвіду військової служби.

3. Оцінено наявний стан кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти в умовах війни.

Доведено й узагальнено, що здобувачі другої вищої освіти з «Практичної психології» мають різноманітні кар’єрні очікування, які залежать від попереднього професійного досвіду та сучасних соціально-економічних умов. Гендерний аналіз виявив значні відмінності: чоловіки більше схиляються до військової та кризової психології, а жінки – до гуманітарної діяльності та міжнародних організацій. Професійна траєкторія респондентів зумовлена змінами на ринку праці, отриманими наслідками психотравмівних ситуацій та можливістю адаптації до нових професійних сфер. Водночас високий рівень емоційного навантаження, професійне вигорання і недостатня фінансова винагорода є основними викликами для здобувачів. Це підкреслює важливість розширення професійної підтримки та впровадження сучасних освітніх підходів у підготовку майбутніх психологів.

4. Складено програму психологічного супроводу кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти та розроблено рекомендації з їх формування.

Програма психологічного супроводу кар’єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти Маріупольського державного університету розрахована на 6 тренінгових занять і спрямована на підтримку психологічного благополуччя, соціальної адаптації та кар’єрного зростання здобувачів.

Основні завдання програми включають створення безпечного освітнього середовища, профілактику емоційних труднощів, розвиток стресостійкості та підтримку у процесі професійного самовизначення. У межах програми реалізуються як індивідуальні консультації, так і групові зустрічі, які сприяють покращенню психічного здоров'я та формуванню взаємопідтримки серед здобувачів. Уся допомога надається конфіденційно, з урахуванням індивідуальних потреб студентів.

У рекомендаціях наголошено на тому, що програми психологічного супроводу кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти базуються на принципах індивідуального підходу та суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що враховують унікальний життєвий контекст дорослого учня. Їх зміст орієнтований на розвиток внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості, зокрема підвищення самооцінки, формування настанов на успіх і усвідомлення власних компетентностей.

Мета і завдання дослідження виконано, гіпотеза емпірично підтверджена.

У подальшому вбачаємо за необхідне вивчити гендерні особливості обрання здобувачами другої вищої освіти нових професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрощук І. В., Андрощук І. П. Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. 2020. № 29. С. 215-226. DOI : https://doi.org/10.32626/2309-9763.2020-29-215-226

2. Барчій М. С. До проблеми професійного становлення майбутніх психологів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. № 3 (46). С. 14-19.

3. Бережна Т. М. Система мотивації персоналу підприємства. Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2022 рік : в 2 т. Т. 1. *Дослідження та оптимізація економічних процесів*. Харків, 2022. С. 51-54.

4. Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник *Національного університету оборони України : збірник наукових праць*. 2015. №1(44). С. 212-217.

5. Васильєва О. А. Професійний саморозвиток майбутніх психологів. *European Studies Humanistyczne: State and Society Europejskie studia humanistyczne : Panstwo i Spoteczenstwo*. 2020. Вип. 1 Т. 3. С. 215-221.

6. Верхогляд Т. О. Особливості кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів. *Синергетичний підхід до проєктування життєвого простору особистості* : зб. наук. матеріалів II Міжнарод. наук.-практ. конф. (28-29 квітня 2022 р., м. Полтава). Полтава, 2022. С. 49-51.

7. Гойко А. А., Столярчук О.А. Динаміка кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2016. №1. С. 24-32.

8. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2 (18). С. 223-233. URL : https://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/211923/212136 (дата звернення: 30.03.2025).

9. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри : дис. … канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2019. 239 с.

10. Дєліні М. Професійна «Я-концепція» як умова успішної кар'єри: емпіричний вимір. *Нова парадигма*. *Філософія. Соціологія*. 2018. Вип. 134. С. 94-108.

11. Ден С. Кар'єрні орієнтації іноземних студентів у контексті змін на сучасному ринку праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. 2022. Т. 1. № 8. С. 23-26. DOI : https://doi.org/10.17721/2616-7786.2022/8-1/4

12. Казанжи М. Й., Вдовіченко О. В. Кар'єрні орієнтації сучасної студентської молоді (на прикладі окремої спеціалізації). *Психологія особистості*. 2021. Вип. 27. С. 109-113.

13. Калюжна Ю. І., Кравченко О. Д. Методичний аспект розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх психологів у контексті їх професіоналізації. *Психологія і особистість.* 2022. № 2. С. 169-185. DOI : https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.2.265495

14. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця / Під заг. наук. ред. д.ф.н., проф. В. Ф. Капіци. Т. 1. Монографія. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 508 с.

15. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 46 с.

16. Карамушка Т. В. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія*. 2012. Вип. 34. Т.1. С. 28-38.

17. Карамушка Т. В. Професійна кар’єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 1. С. 181-190. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2015_1_26 (дата звернення: 30.03.2025).

18. Кар’єрне консультування : практичний посібник / Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.

19. Клименко Ю. О. Особливості кар’єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2022. № 1 (21). С. 100-115. URL : https://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/252057/249517 (дата звернення: 30.03.2025).

20. Клюйко Л. Ф. Теоретико-методологічний аналіз феномену задоволеності якістю життя як умови розвитку професійної Я-концепції особистості. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 32. С. 135-148. DOI : https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-32-135-148

21. Кононова М. М., Кононов Б. С. Сутність та етапи професійного розвитку майбутніх фахівців: психологічний підхід. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості* : зб. наук. матеріалів І Міжнар. наук.-практ. конф., 2-3 червня 2020 р. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. С. 133-137.

22. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А.В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар’єри особистості. *Габітус.* 2023. Вип. 45. С. 200-205.

23. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар’єра» та «кар’єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія «Філософія, філософія права, політологія, соціологія».* 2021, Вип. 1 (48). С. 206-220. DOI : https://doi.org/10.21564/2075-7190.48.224813

24. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар’єрних стратегій. *Габітус.* 2022. Вип. 33. С. 9-14. URL : http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf (дата звернення: 30.03.2025).

25. Куций О. А. Перспективи формування «психології кар'єри» як галузі психології. *Соціально-правові студії*. 2019. Вип. 1 (3). С. 10-14.

26. Куций О. А. Психологія кар'єри: навч. посібник. Львів : СПОЛОМ, 2017. 308 с.

27. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

28. Максимович О. В. Соціально-статусні преференції та кар'єрні очікування підліткової молоді Прикарпаття (за результатами опитування учнів випускних класів закладів загальної середньої освіти). *Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки*. 2018. Т. 23. Вип. 1. С. 68-78. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_sip_2018_23_1_9 (дата звернення: 30.03.2025).

29. Мельничук Т. І. Соціально-психологічні закономірності економічного самовизначення працюючих студентів. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* 2020. Т. І. Вип. 56. С. 52-58.

30. Мищишин М., Симканич Т. Зміна професійних ціннісних орієнтації студентів-психологів в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Вип. 66 (2). С. 71-78. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-71-78

31. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Діагностика кар'єрної компетентності персоналу. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця* : матеріали міжнар. науково-практ. конф., 30-31 трав. 2019 р.: тези допов. Харків : ДІСА ПЛЮС, 2019. С. 370-371.

32. Моргун В. Ф. Психодіагностичний супровід особистості у ситуаціях професійного самовизначення. *Наука і освіта*. 2016. № 2-3. С. 156-164.

33. Науменко Н., Верховська Н. Особливості мотивації персоналу на підприємствах України в умовах воєнного часу. *REBUILD UKRAINE: справа всього цивілізованого світу* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Луцьк, 21-23 лют. 2023 р). Луцьк : Вежа-Друк, 2023. С. 53-57.

34. Нетреба М. М., Юрчук Я. А. Чинники розвитку кар'єри майбутніх психологів в сучасних умовах. *Інтелектуальний ресурс сьогодення: наукові задачі, розвиток та запитання* : збірник наукових праць з матеріалами IV Міжнародної наукової конференції, м. Кривий Ріг, 14 березня, 2025 р. / Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025. С. 221-224. URL : https://surl.li/ucegog (дата звернення: 30.05.2025).

35. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20 (дата звернення: 30.03.2025).

36. Ортікова Н. В. Визначення структурних компонентів моделі кар'єрного зростання фахівців державної служби зайнятості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія.* Київ, 2019. Т. IX. Вип. 12. С. 245-257.

37. Особистісне зростання в умовах трансформації сучасного суспільства монографія / Ред. колегія: Т. В. Коломієць, Т. Ю. Кулаковський, Г. В. Пирог; за науковою редакцією професора Л. П. Журавльової. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 308 с.

38. Особистісно-орієнтована підготовка майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти / П. В. Лушин, Н. Ю. Волянюк, О. В. Брюховецька та ін.; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. Київ, Україна, 2015. URL : https://is.gd/GgiElu (дата звернення: 30.03.2025).

39. Пліско Р. В. Вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на кадровий потенціал підприємств в умовах воєнного стану. *Агросвіт*, 2024. № 24. С. 130-134. URL : https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.24.130

40. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців: автореф. дис. ...канд. психол. наук. 19.00.10. Київ, 2006. 19 с.

41. Попова В. В. Аналіз ринку праці України за видами економічної діяльності та у професійному розрізі (станом на 01.10. 2022 р.). Інноваційна професійна освіта. *Модернізація освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти в контексті глобальних і національних викликів*: матеріали V Всеукраїнського науково-практичного семінару (31 жовтня 2022 р.) / Інститут професійної освіти НАПН України; Інститут мистецтвознавства, фольклористики та етнології імені М.Т. Рильського НАН України; за ред. Л. Єршової, С. Кравець. Київ : ІПО НАПН України, 2022. Вип. 5(6). С. 100-104. URL : 10.32835/2786-619X.2022.5.6.100-104

42. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін. ; за ред. Н. В. Пророк. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2020. 131 с.

43. Психологічні детермінанти професійного розвитку та самоактуалізації особистості : монографія / за ред. М. М. Кононової. Полтава : Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка. 2022. 222 с.

44. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Психологічні науки*. 2022. № 17 (62). С. 96-108.

45. Ренке С. О. Професійний образ «Я» як предмет психології та становлення особистісної ідентичності майбутнього фахівця. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 39. С. 257-271. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_39_25 (дата звернення: 30.03.2025).

46. Савчук З. Л. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 5. С. 175-184.

47. Седих К. В., Лавріненко В. А. Формування метакогнітивної компетентності у практичних психологів системи освіти. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія.* 2016. Вип. 52. С.124-133.

48. Соловйова А. В., Кучеренко Є. В. Особливості розвитку мотивації досягнення успіху в дорослому віці. *Перспективи розвитку сучасної психології*. 2022. Вип.1. С. 226-231.

49. Сурякова М. В. Розвиток кар'єрних очікувань майбутніх фахівців у ВНЗ. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 42(2). С. 165-173. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_42(2)__21 (дата звернення: 30.03.2025).

50. Сурякова М. В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: автореф. дис. … канд. психологічних наук: 19.00.03. Дніпро, 2009. 22 с.

51. Титаренко Т. М., Гундертайло Ю. Д., Климчук В. О. Життєтворення особистості в сучасному світі : монографія. Національна академія педагогічних наук України. Інститут соціальної та політичної психології. Київ: Міленіум, 2016. 320 с.

52. Тиченко М. Аналіз особливостей професійної кар'єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 102-108. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.11

53. Управління діловою кар'єрою : навчальний посібник для студентів напряму підготовки «Управління персоналом та економіка праці» усіх форм навчання / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. Харків : Вид. ХНЕУ, 2016. 295 с.

54. Цільмак О. М. Класифікація професійно важливих якостей психолога-консультанта. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 17-23.

55. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ : Видавець Супрун В. П., 2019. 364 с.

56. Шатілова О. С. До питання методів дослідження кар'єри. *Новини науки та прикладні наукові розробки* : збірник наукових праць "ΛΌГОΣ" з матеріалами міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 28 жовтня 2018 р. Обухів, 2018. Т. 5. С. 62-65. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16571166.v1

57. Шатілова О. С. Експериментальний метод дослідження кар'єри. *Новини науки: дослідження, наукові відкриття, високі технології* : збірник наукових праць "ΛΌГОΣ" з матеріалами міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 31 березня 2019 р. Харків, 2019. Т. 1. С. 94-96. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16571232.v1

58. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. Т. 2. № 4. С. 151-158. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1

59. Шатілова О. С. Кар'єрні амбіції студентів: гендерний аспект. *Цифровізація науки та сучасні тренди її розвитку* : матеріали міжнародної студентської наукової конференції, м. Дніпро, 26 березня 2021 р. Обухів, 2021. Т. 2. С. 101-103. URL : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563543.v1

60. Шатілова О. С. Кар'єрні амбіції та часові перспективи студентів торговельного спрямування. *Габітус*. 2021. № 22. С. 123-128. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173220.v1

61. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 227-238. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16563531.v1

62. Шатілова О. С. Сприйняття міжнародних спеціалізацій як більш успішних та прибуткових: експериментальні дослідження зарплатних (кар'єрних) стереотипів. *Science and education a new dimension. Pedagogy and psychology.* 2021. 245 (96). P. 82-88. DOI : https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173292.v1

63. Шевченко Н. Ф., Швігл О. В. Аналіз поняття «кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 4 (11). С. 105-111.

64. Шеленкова Н. Л. Розвиток у майбутніх психологів готовності до здійснення професійної кар'єри: монографія. Умань: АСД, 2015. 194 с.

65. Шель Н. В. Роль кар'єрних орієнтацій у формуванні професійної компетентності майбутніх психологів. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 183-189. DOI : https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.1.25

66. Aytekin I., Murphy W., Yildiz M., Dogan I.Ç., Ceyhan S. Developmental networks affect academics' career satisfaction through research productivity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2022. Vol. 33 (17). Pp. 3387-3413. DOI : https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1928728

67. Barchi B. Career orientation of a personality: theoretical aspects. Вісник *Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць*. 2023. Вип. 1(71). 149 с. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-25-31

68. Bazine N., Stevenson L., Freour L. Protean career orientation and career success: On the roles of proactive career process during the school-to-work transition. *Journal of Career Assessment*. 2024. 10690727241262289. DOI : https://doi.org/10.1177/10690727241262289

69. Brewer A. M. Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century : Springer, 2018. 226 p.

70. Hirschi A., Freund P. A., Herrmann A. The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment.* 2014. Vol. 22(4). Pp. 575-594. DOI : https://doi.org/10.1177/1069072713514813

71. Hunter E. A., Schwartz-Mette R. A., Competence Problems for Psychologists Across the Career Lifespan, Editor(s): Gordon J.G. Asmundson, *Comprehensive Clinical Psychology (Second Edition). Elsevier*. 2022. Pp. 268-278. DOI : https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818697-8.00103-5

72. Maggiori C., Rossier J., Savickas M. L. Career adaptabilities scale – short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*. 2017. Vol. 25(2). Pp. 312-325.

73. Schein E.N. Career anchors resisted/implications or career development in the 21St century. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. № 4. P. 80-89.

74. Super D. E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 1976. 47 p. URL : https://surl.li/pgtdex (дата звернення: 15.04.2025).

75. Weidner D. Career Pathway Orientation Courses and Their Influences on Student Career Decision Making. Dissertations. 2019. 459 p. URL : https://digitalcommons.nl.edu/diss/459 (дата звернення: 30.03.2025).

76. Zhao H. H., Shuning Liu, Xiaoming Zheng, Ning Li Shun Yiu, Xin Liu. Mobilized social capital and career success: A model of retrieval, referral, and reinforcement. *Journal of Vocational Behavior*. 2025. Vol. 157. Pp. 104094. DOI : https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104094

Інтернет-ресурси

77. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/ (дата звернення: 30.03.2025).

78. Сайт JASP. URL: https://jasp-stats.org/ (дата звернення: 10.06.2025).

79. Україна-2035: людський капітал та ринок праці. URL: https://rise.articulate.com/share/FqXBZkX (дата звернення: 01.03.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти (спеціальність «Практична психологія»)

Інструкція: Шановний(а) респондент(е), ця анкета створена для вивчення особливостей кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти спеціальності «Практична психологія». Ваші відповіді є анонімними і будуть використані виключно в наукових цілях. Будь ласка, оберіть відповідь (відповіді), яка найбільше відповідає (відповідають) Вашій думці, або впишіть власний варіант.

1. Ваш попередній професійний досвід перед здобуттям другої вищої освіти (можна обрати кілька варіантів):

— Гуманітарна сфера (фонди, проєкти)

— Військова служба

— Освітня діяльність

— Соціальна робота

— Бізнес/підприємництво

— Державна служба

— Інше _____

2. Яка основна причина спонукала Вас здобувати другу вищу освіту за спеціальністю «Практична психологія»?

— Професійна переорієнтація

— Бажання працювати у сфері кризової психології

— Потреба в нових компетенціях для поточної діяльності

— Інтерес до психології

— Доступність безоплатної освіти

— Інше _____

3. Які чинники найбільше вплинули на Ваші кар'єрні очікування під час навчання?

— Вимушена зміна місця проживання

— Релокація університету

— Досвід роботи в кризових умовах

— Психологічний стрес та його вплив на розвиток

— Можливість міжнародної співпраці

— Зміни на ринку праці

— Інше _____

4. Який формат роботи Ви вважаєте найбільш перспективним після завершення навчання?

— Державний сектор (реабілітаційні центри, медзаклади)

— Громадські організації, міжнародні гуманітарні фонди

— Приватна практика (індивідуальне консультування)

— Онлайн-консультування

— Військова або кризова психологія

— Інше _____

5. Які виклики, на Вашу думку, є найбільш значущими для кар'єрного розвитку психолога в Україні?

— Високе емоційне навантаження

— Обмежені можливості професійного зростання

— Недостатня фінансова винагорода

— Відсутність системної підтримки з боку держави

— Конкуренція на ринку праці

— Інше _____

6. Як Ви оцінюєте свій рівень підготовки до роботи з наслідками воєнних конфліктів?

— Високий рівень

— Достатній, але потребує вдосконалення

— Потребує впровадження сучасних методик

— Недостатній, бракує системної підготовки

— Інше _____

7. Які фактори найбільше сприяють професійному вигоранню психологів, що працюють із постраждалими від війни?

— Високе емоційне навантаження

— Відсутність підтримки від колег

— Велика кількість запитів і дефіцит ресурсів

— Особистий травматичний досвід

— Відсутність професійного розвитку

— Інше _____

8. Які методи профілактики професійного вигорання Ви вважаєте найбільш ефективними?

— Супервізія та підтримка колег

— Особиста психотерапія

— Чітке розмежування роботи і відпочинку

— Регулярне навчання і розвиток компетенцій

— Зміна професійної діяльності (тимчасова або повна)

— Інше _____

9. Чи плануєте Ви працювати за обраною спеціальністю після завершення навчання?

— Так, планую працювати в Україні

— Можливо, розглядаю варіанти міжнародної роботи

— Хочу працювати за кордоном, але допомагати українцям

— Не планую працювати в обраній галузі

— Інше _____

Дякуємо за участь у дослідженні!

Додаток Б

Основні показники за Анкетою для дослідження кар'єрних очікувань здобувачів другої вищої освіти (спеціальність «Практична психологія»)

Параметр	Загальний % вибору респондентів	Кількість осіб (n=62)	% чоловіків (n=24)	% жінок (n=38)
Попередній професійний досвід				
Гуманітарна сфера / проєкти	43,5	27	33,3	50
Освітня діяльність	25,8	16	16,7	31,6
Військова служба	19,4	12	41,7	5,3
Основна причина вибору спеціальності				
Професійна переорієнтація	38,7	24	45,8	34,2
Бажання працювати в кризовій психології	24,2	15	16,7	28,9
Чинники, що вплинули на кар'єрні очікування				
Зміни на ринку праці	40,3	25	41,7	39,5
Психологічний стрес	33,9	21	33,3	34,2
Вимушена зміна місця проживання	22,6	14	16,7	26,3
Перспективні формати роботи				
Громадські організації / міжнародні фонди	37,1	23	33,3	39,5
Приватна практика	30,6	19	29,2	31,6
Військова або кризова психологія	14,5	9	25	7,9
Основні виклики у професії				
Високе емоційне навантаження	45,2	28	50	42,1
Недостатня фінансова винагорода	38,7	24	33,3	42,1
Відсутність державної підтримки	32,3	20	25	34,2

Самооцінка рівня підготовки психологів				
Достатній, але потребує вдосконалення	53,2	33	54,2	52,6
Потребує сучасних методик	27,4	17	25	28,9
Чинники професійного вигорання				
Високе емоційне навантаження	46,8	29	50	44,7
Велика кількість запитів, дефіцит ресурсів	32,3	20	33,3	31,6
Особистий травматичний досвід	30,6	19	41,7	23,7
Методи профілактики вигорання				
Супервізія, підтримка колег	51,6	32	54,2	50
Чітке розмежування роботи та відпочинку	43,5	27	41,7	44,7
Регулярне навчання, розвиток компетенцій	37,1	23	37,5	36,8
Плани щодо роботи за спеціальністю				
Планую працювати в Україні	61,3	38	66,7	57,9
Розглядаю міжнародну діяльність	24,2	15	20,8	26,3
Не планую працювати в галузі психології	6,5	4	8,3	5,3