

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Анна ТРОЯН
Керівник: к. психол. н., доцентка
Олена ШЕЛЕСТОВА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ.....	7
1.1. Зміст поняття психологічної готовності особистості до професійної кар'єри.	7
1.2. Вплив психологічних факторів на професійну готовність студентів. .	11
Висновки до розділу 1.	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	20
2.1. Організація і методи проведення емпіричного дослідження.	20
2.2. Результати дослідження рівня готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.	24
2.3. Визначення психологічних чинників готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.	42
Висновки до розділу 2.	56
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	59
3.1. Методи формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.	59
3.2. Тренінгова програма формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.	62
Висновки до розділу 3.	64
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Актуальність дослідження. Формування психологічної готовності до професійної діяльності є невід’ємною частиною процесу здобуття вищої освіти, і, безумовно, впливає на подальший психологічний добробут та ефективність роботи майбутнього фахівця. Проблема готовності до обраної професії привертає увагу дослідників вже давно, проте, вона не втрачає своєї актуальності. Нерідкі випадки, коли випускник з відмінними академічними показниками, зіткнувшись з реальними практичними завданнями, виявляє свою професійну непридатність та психологічну невідповідність до їх вирішення. Подібні ситуації змушують замислитись над глибинними причинами виникнення цієї проблеми.

В Україні, як і в багатьох інших країнах, значна частина абітурієнтів, які вступають до вищих навчальних закладів, не має чіткого уявлення про те, чим саме їм доведеться займатися після завершення навчання. Багато студентів стикаються з тим, що їхні очікування від майбутньої професії не збігаються з реальністю, що призводить до розчарування та знижує їхню мотивацію до професійного розвитку. Подібна розбіжність між теоретичною підготовкою та практичними вимогами ринку праці підкреслює важливість формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності.

Сучасні тенденції розвитку суспільства, що характеризуються стрімкими технологічними змінами та динамічністю ринку праці, мають суттєвий вплив на вимоги, що пред’являються до молодих фахівців. Швидке старіння знань, необхідність постійного навчання та адаптації до нових умов, а також висока конкуренція, створюють додаткові психологічні навантаження на випускників ВНЗ. У зв’язку з цим, формування у студентів таких якостей, як стресостійкість, адаптивність, здатність до самонавчання та ефективні комунікативні навички, стає особливо важливим.

Проблема психологічної готовності студентів до професійної діяльності в Україні має свої специфічні особливості, зумовлені, зокрема, поточною

соціально-економічною ситуацією та викликами, що стоять перед країною. В умовах змін на ринку праці, випускники ВНЗ повинні володіти не лише глибокими професійними знаннями, але й гнучкістю, підприємливістю та вмінням ефективно управляти своєю кар'єрою.

Отже, формування психологічної готовності до професійної діяльності є комплексною і багатогранною задачею, що потребує системного підходу та врахування специфіки українського контексту, що передбачає не лише вдосконалення освітніх програм, але й розробку та впровадження психологічних тренінгів і програм, спрямованих на розвиток у студентів необхідних особистісних якостей та компетенцій.

Теоретична база дослідження: наукові дослідження С. Алексєєвої, Я. Бугерко, Н. Гончарової, Т. Гужанової, Н. Гуртовенко, М. Гутирі, Т. Канівець, Л. Карамушки, Р. Кириченко, М. Кононової, В. Лозовецької, О. Поліщук, О. Радзімовської, О. Столярчук та ін.

Об'єкт дослідження – процес формування професійної готовності студентів.

Предмет дослідження – психологічні чинники готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Мета дослідження – теоретично та емпірично визначити психологічні чинники готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати зміст поняття психологічної готовності особистості до професійної кар'єри.
2. Теоретично визначити вплив психологічних факторів на професійну готовність студентів.
3. Емпірично дослідити психологічні чинники готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.
4. Виокремити шляхи розвитку психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри.

Практичне значення – результати дослідження мають значне практичне значення для вдосконалення системи вищої освіти та кар’єрного консультування. Вони можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки студентів, що допоможе підвищити ефективність працевлаштування випускників, зменшити рівень безробіття серед молоді та покращити адаптацію до професійних викликів.

Наукова новизна полягає в комплексному аналізі психологічних чинників готовності студентів до кар’єри з урахуванням сучасних викликів, таких як цифрова трансформація ринку праці та вплив війни на психологічний стан молоді. Дослідження пропонує нову модель взаємозв’язку мотиваційних і емоційних факторів з кар’єрною готовністю, засновану на емпіричних даних з українських студентів, що відрізняється від західних підходів.

Перспективи подальших досліджень включають створення практичних інструментів, таких як діагностичні тести чи додатки для моніторингу психологічної готовності, а також вивчення гендерних та культурних відмінностей у цих чинниках.

Теоретичні методи дослідження включають аналіз наукової літератури (систематизацію та узагальнення існуючих теорій з психології кар’єри), порівняльний метод (порівняння вітчизняних та зарубіжних підходів до проблеми), моделювання (розробка теоретичної моделі психологічних чинників готовності) та синтез та індукція (формування гіпотез на основі узагальнення теоретичних даних, що слугують основою для емпіричного етапу дослідження).

Емпіричні методи дослідження – шкала мотивації до кар’єри (Career motivation scale) (R. Day, T. Allen, Adapted from M. London, R. Noe et al.; українська адаптація Л. Карамушки, М. Тиченко); шкала кар’єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale) (E. Kossek, K. Roberts, S. Fisher, B. Demarr; adapted from M. Sherer and C. Adams) (адаптація М.Є. Тиченко); опитувальник кар’єрних цінностей (Career Values Questionnaire) (M. Abessolo, A. Hirschi, J. Rossier, адаптація Л. Карамушки, М. Тиченко), шкала загальних підприємницьких тенденцій (коротка версія) (Escala Tendência Empreendedora

Geral (TEG-FIT)) (L. Anunciação, S. da Silva, F. de Almeida Santos, J. Landeira-Fernandez) (адаптація М. Тиченко), коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-reflection and Insight Scale) (P. Silvia) (адаптація М. Тиченко), тест діагностики лідерських здібностей Є. Жарікова й Є. Крушельницького в україномовній адаптації О. Кокуна.

Структура роботи включає у себе: вступ, основну частину у вигляді трьох розділів, висновки, перелік використаних джерел та додатки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи 76 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Зміст поняття психологічної готовності особистості до професійної кар'єри

Психологічна готовність до професійної кар'єри є ключовим елементом успішної адаптації молодого людини до вимог сучасного ринку праці. У контексті швидких змін у соціально-економічному середовищі, глобалізації та цифровізації, це поняття набуває особливого значення, адже воно відображає комплекс психологічних характеристик, які дозволяють особистості ефективно реалізувати себе в професійній діяльності.

Різні науковці пропонують різні визначення поняття психологічної готовності до професійної діяльності, що зумовлює розбіжності у виділенні її структури, ключових компонентів та шляхів її формування. Відмінності у теоретичних підходах можуть призводити до різного розуміння проблеми та, відповідно, до різних стратегій її вирішення у контексті підготовки українських студентів до майбутньої професійної діяльності [5; 15].

Психологічна готовність особистості до професійної кар'єри визначається як інтегральна характеристика, що відображає здатність людини до свідомого вибору, планування та реалізації професійної діяльності, а також адаптації до умов праці та професійних викликів. Дане комплексне поняття, яке включає мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Згідно з дослідженнями Д. Супера, психологічна готовність формується на етапі професійного самовизначення і залежить від рівня самосвідомості, знань про ринок праці та особистих цінностей [44; 45].

Поняття психологічної готовності ґрунтується на ідеї, що успішна кар'єра вимагає не лише професійних знань і навичок, але й психологічної зрілості, яка дозволяє людині долати труднощі, приймати рішення в умовах невизначеності та адаптуватися до змін.

С. Алексеева вказує: «Готовність учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри визначається її орієнтацією на актуалізацію можливостей особистості як суб'єкта, свідомого професійного самовизначення, саморозвитку, вільного вибору свого життєвого шляху. Формування такої готовності доцільно розглядати в контексті професійного становлення особистості» [1].

У нашому дослідженні ми виходимо з того, що психологічна готовність є складним інтегративним утворенням, яке включає в себе цілий ряд взаємопов'язаних характеристик. До них належать [19; 21]:

- професійна мотивація, тобто усвідомлення студентом значущості майбутньої професії та прагнення до досягнення успіху в обраній сфері;
- цінності та ідеали, що визначають спрямованість професійного розвитку та формують систему критеріїв оцінки професійних досягнень;
- професійні домагання, тобто рівень цілей та завдань, які ставить перед собою майбутній фахівець у своїй професійній діяльності;
- мотиви, що спонукають до активності та визначають інтенсивність та тривалість професійного навчання;
- ціннісні орієнтації, що відображають систему переконань та переконань щодо професійних цінностей;
- професійні здібності та схильності, що забезпечують успішне оволодіння професійними знаннями та навичками;
- професійна спрямованість, що характеризує інтерес до певної професійної діяльності та прагнення до її виконання;
- професійні плани та інтереси, що визначають конкретні кроки та стратегії досягнення професійних цілей;
- задоволеність професійною діяльністю, що є важливим показником адаптованості до обраної професії та мотивації до подальшого професійного розвитку;
- професійна свідомість та самосвідомість, що відображають систему знань про себе як про професіонала, свої сильні та слабкі сторони, можливості та обмеження;

- професійний тип мислення, що характеризує здатність до аналізу та вирішення професійних завдань;
- професійна навченість, тобто здатність до швидкого та ефективного засвоєння нових знань та навичок, необхідних для професійної діяльності;
- професійне мислення та творчість, що передбачають здатність до генерування нових ідей, нестандартного підходу до вирішення проблем та створення інноваційних продуктів у професійній сфері.

Використовуючи вказані характеристики, ми прагнемо комплексно дослідити проблему психологічної готовності студентів в Україні до майбутньої професійної діяльності. Такий підхід дає можливість студентам усвідомити необхідні критерії психологічної готовності, що є важливим кроком на шляху до успішної професійної самореалізації.

На думку Р. Кириченко: «Готовність до праці – це складне структурне явище, властивість особистості, сукупність якостей особистості або рівень розвитку особистості, достатній для успішного оволодіння та здійснення трудової діяльності. Готовність до трудової діяльності підлягає формуванню та розвитку, що здійснюються завдяки спеціально організованому впливу первинних та вторинних інститутів соціалізації на усіх послідовних етапах становлення особистості» [18].

В процесі дослідження проблеми психологічної готовності студентів в Україні до майбутньої професійної діяльності було виявлено ряд протиріч, які ускладнюють процес їх підготовки до успішної кар'єри. Подібні протиріччя відображають складну соціально-економічну ситуацію в країні та особливості функціонування системи вищої освіти.

По-перше, існує протиріччя між постійно зростаючими потребами суспільства у кваліфікованих кадрах та наявними перешкодами для швидкого та ефективного розвитку психологічної професії в Україні. Незважаючи на зростаючий попит на психологічні послуги в різних сферах суспільного життя, професія психолога все ще стикається з проблемами недостатнього визнання,

низької оплати праці та обмежених можливостей для професійного розвитку [23].

По-друге, спостерігається протиріччя між збільшенням кількості факультетів психології у вищих навчальних закладах та низьким відсотком працевлаштування випускників-психологів за фахом, що свідчить про те, що система підготовки психологів не завжди відповідає потребам ринку праці, а випускники часто не мають достатніх практичних навичок та компетенцій для успішної конкуренції на ринку праці [25].

По-третє, існує протиріччя між запитами психологічної практики та принципами і способами підготовки психологів, що склалися в українській системі освіти. Навчальні програми часто орієнтовані на теоретичну підготовку, тоді як роботодавці потребують фахівців, які володіють практичними навичками, здатністю до самостійної роботи та постійного професійного розвитку [28].

По-четверте, має місце протиріччя між уявленнями студентів про професію психолога та реальними вимогами до його діяльності в різних галузях соціальної практики. Студенти часто не мають повного уявлення про складність та відповідальність роботи психолога, про ті виклики та труднощі, з якими їм доведеться зіткнутися у своїй професійній діяльності, що може призводити до розчарування, професійного вигорання та бажання змінити професію [17].

Психологічна готовність до професійної діяльності є складним і багатогранним конструктом, що охоплює три ключові взаємопов'язані компоненти, які забезпечують ефективну адаптацію та успішну самореалізацію особистості в обраній професійній сфері [16]:

- Когнітивний компонент включає в себе обізнаність індивіда з професійною сферою, глибоке розуміння специфіки діяльності, кар'єрних перспектив та можливостей для професійного розвитку. Він охоплює володіння необхідними теоретичними знаннями, концептуальним апаратом, а також здатність до аналізу, синтезу та застосування інформації у професійному контексті. Важливим аспектом цього компонента є також усвідомлення вимог,

які висуває професія до особистості, її сильних та слабких сторін, а також можливостей для самовдосконалення.

- Емоційно-мотиваційний компонент відображає емоційне ставлення особистості до професійної діяльності, її мотивацію до досягнення успіху, інтерес до обраної сфери та емоційну стійкість у процесі виконання професійних завдань. Він включає в себе такі аспекти, як впевненість у своїх силах, наполегливість, ініціативність, а також здатність до саморегуляції та управління стресом. Даний компонент є рушійною силою професійної діяльності, забезпечуючи енергію та спрямованість дій індивіда.

- Поведінковий компонент характеризує здатність особистості ефективно функціонувати в професійному середовищі, адаптуватися до змінних умов, знаходити конструктивні рішення в складних ситуаціях, а також встановлювати та підтримувати позитивні міжособистісні стосунки з колегами, керівництвом та клієнтами. Він охоплює широкий спектр практичних навичок, таких як комунікативні здібності, вміння працювати в команді, здатність до переговорів та розв'язання конфліктів, а також здатність до самостійного планування та організації своєї діяльності.

Отже, психологічна готовність до професійної кар'єри є багатокомпонентною характеристикою, яка включає мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Вона формується під впливом особистих якостей, соціального оточення та освітнього середовища. Теоретичні підходи допомагають пояснити механізми формування готовності, тоді як сучасні концепції підкреслюють важливість гнучкості та резилієнтності.

1.2. Вплив психологічних факторів на професійну готовність студентів

Психологічна готовність студентів до професійної кар'єри є складним феноменом, який залежить від низки психологічних факторів, що формують здатність молодшої людини успішно адаптуватися до вимог професійного середовища. Такі фактори включають мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти, які взаємодіють між собою та впливають на процес

підготовки до кар'єри. У сучасних умовах, коли ринок праці характеризується високою конкуренцією, швидкими технологічними змінами та нестабільністю, розуміння впливу психологічних факторів набуває особливого значення.

Один із ключових аспектів освітнього процесу – адаптація студентів до навчально-професійної діяльності. Вона відіграє важливу роль у закладанні основ професіоналізму, сприяє інтеграції студентів у навчальне середовище, допомагає засвоїти норми, цінності та вимоги академічної спільноти, а також формує мотивацію до безперервного саморозвитку, що є необхідним для становлення компетентного фахівця [32].

Поняття «адаптація» було вперше запроваджене в науковий обіг фізіологами наприкінці XVIII століття. Спочатку воно означало здатність системних об'єктів зберігати свою цілісність у змінних умовах середовища. У сучасному розумінні існує безліч визначень цього терміна, які мають спільний зміст, проте можуть по-різному трактувати сутність адаптаційного процесу [39].

Особливий інтерес викликає процес адаптації в нових освітніх умовах. Для кожного студента цей період є неминучим, адже зміна навчального середовища супроводжується новими вимогами та викликами. Студенту необхідно перебудувати свій навчальний процес у порівнянні зі шкільною системою, адаптуватися до нового колективу, а також звикнути до нових методів і форм навчання. Часто цей процес супроводжується значним розумовим та емоційним напруженням [40].

На адаптацію до навчально-професійної діяльності впливають три основні фактори: соціальний, психологічний і педагогічний. Соціальні аспекти включають вік студента та його соціальне походження. Психологічний фактор стосується індивідуальних особливостей особистості, таких як темперамент, характер, рівень інтелекту, спрямованість інтересів, загальна та спеціальна підготовка, а також особливості когнітивних процесів [41].

Соціально-психологічна адаптація є безперервним процесом активного пристосування людини до умов навколишнього соціального середовища. У

межах цього процесу можна виділити три основні компоненти: мотиваційний, пізнавальний і комунікативно-поведінковий [33].

Мотиваційний компонент відображає рівень усвідомлення особистістю власних потреб, можливостей і мотивів поведінки в нових умовах, а також її здатність адекватно сприймати себе та свої соціальні зв'язки. Пізнавальний компонент пов'язаний із рівнем поінформованості людини про соціальне середовище, у яке вона інтегрується. Комунікативно-поведінковий компонент характеризується здатністю налагоджувати конструктивні відносини як із окремими людьми, так і з колективом загалом [33].

Існує три форми адаптації: дезадаптація, пасивна та активна адаптація. Дезадаптація проявляється у відторгненні норм, цінностей і вимог нового середовища, що супроводжується звуженням кола спілкування. При пасивній адаптації людина приймає встановлені правила й цінності, керуючись принципом «бути як усі», однак її соціальні контакти та коло розв'язуваних проблем є ширшими, ніж при дезадаптації. Активна адаптація сприяє успішній соціалізації та забезпечує гармонійну взаємодію особистості із суспільством [31].

Адаптація, як складний і динамічний процес, проходить кілька стадій, залежно від яких виокремлюють три рівні адаптованості: низький, середній і високий [4].

- Низький рівень адаптації характеризується відсутністю інтересу до навчання, можливим погіршенням самопочуття, пригніченим настроєм, труднощами в засвоєнні навчального матеріалу та відсутністю близьких друзів.
- Середній рівень адаптації передбачає позитивне ставлення до навчання, виконання завдань, розуміння матеріалу за умови його детального пояснення викладачем, а також наявність дружніх зв'язків у групі.
- Високий рівень адаптації виявляється в легкості засвоєння знань, ініціативності, самостійності в навчанні та активній участі в житті групи.

У педагогіці під соціальною адаптацією розуміють один із ключових аспектів соціалізації особистості. Соціалізація – це процес входження людини в суспільну систему, унаслідок якого змінюються як структура суспільства, так і

сама особистість. Даний процес включає три послідовні стадії: перша пов'язана з освоєнням суспільних норм і цінностей, що дозволяє людині відповідати вимогам середовища; друга фаза передбачає прагнення особистості до самореалізації; третя – полягає в інтеграції людини в соціальну групу, де вона розкриває свої здібності та потенціалу [11].

За визначенням Л. Карамушки, психологічна готовність студентів до здійснення професійної кар'єри є багатограним феноменом, на який впливають різноманітні чинники, що діють на різних рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні. Дані чинники взаємодіють між собою, створюючи складну систему, яка визначає здатність студентів адаптуватися до професійного середовища, планувати кар'єру та реалізовувати свій потенціал [12].

Чинники макрорівня охоплюють широкі суспільні, економічні, культурні та технологічні процеси, які формують загальний контекст, у якому відбувається підготовка студентів до професійної кар'єри. Вони створюють зовнішні умови, що впливають на психологічну готовність через формування можливостей, обмежень і суспільних очікувань [12].

Розвиток суспільства в цілому. Соціально-економічна ситуація в країні, рівень безробіття, стабільність економіки та політична ситуація впливають на сприйняття студентами їхніх кар'єрних перспектив. Натомість економічне зростання та попит на певні професії (наприклад, у сфері ІТ) можуть мотивувати студентів до активного розвитку професійних навичок [14].

Освітня галузь. Система вищої освіти відіграє ключову роль у формуванні психологічної готовності. Якість навчальних програм, доступ до практичної підготовки, стажувань і кар'єрного консультування впливають на когнітивний і мотиваційний компоненти готовності. Водночас недостатнє фінансування освіти чи застарілі навчальні програми можуть обмежувати готовність студентів до сучасних вимог ринку праці [14].

Засоби масової інформації та цифрові технології. Медіа, соціальні мережі та онлайн-платформи формують уявлення студентів про професійний світ, створюючи як позитивні, так і негативні впливи [10].

Чинники мезорівня стосуються найближчого оточення студентів, яке безпосередньо впливає на їхню психологічну готовність через соціальну взаємодію, підтримку та ресурси.

Вищі навчальні заклади (ВНЗ). Університети є основним середовищем, де формується професійна готовність студентів. Викладачі, кар'єрні центри, програми стажувань і практичні заняття відіграють ключову роль у розвитку мотивації, когнітивних здібностей і поведінкових навичок [34].

Сім'я. Сімейне середовище впливає на мотивацію, цінності та кар'єрні орієнтації студентів. Підтримка батьків, їхні очікування та соціально-економічний статус сім'ї можуть як стимулювати, так і обмежувати професійну готовність. Натомість надмірний тиск із боку батьків (наприклад, вибір професії проти бажання студента) може викликати тривожність і знижувати готовність [3].

Друзі та однолітки. Соціальне оточення, зокрема друзі та одногрупники, впливає на психологічну готовність через обмін досвідом, підтримку та конкуренцію. Позитивний вплив друзів проявляється у спільній участі в проєктах, стажуваннях чи кар'єрних подіях, що підвищує мотивацію та соціальні навички. Однак негативний вплив, наприклад, порівняння з більш успішними однолітками, може знижувати самооцінку та мотивацію [6].

Чинники мікрорівня стосуються індивідуальних характеристик, поведінки та діяльності самих студентів. Вони є найбільш безпосередніми факторами, які впливають на психологічну готовність, оскільки відображають особистісні особливості та активність студента у формуванні своєї кар'єри. Серед них виділяються організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики.

Тип факультету. Факультет, на якому навчається студент, впливає на його професійну готовність через специфіку навчальних програм і професійних вимог [7].

Форма навчання. Студенти денної форми навчання зазвичай мають більше можливостей для взаємодії з викладачами, участі в університетських заходах і

доступу до ресурсів, що сприяє формуванню соціальних і поведінкових навичок. Водночас студенти заочної чи дистанційної форми навчання можуть відчувати брак соціальної взаємодії, що може знижувати їхню мотивацію та емоційну стабільність. Однак дистанційна форма навчання може сприяти розвитку самостійності та тайм-менеджменту, що є важливими для професійної готовності [13].

Вік. Вік студента впливає на рівень його психологічної зрілості та мотивації. Молодші студенти (18–20 років) можуть бути менш готовими до кар'єрного планування через брак досвіду, тоді як старші студенти (21–25 років) частіше демонструють вищий рівень самосвідомості та мотивації, що відповідає етапу дослідження за теорією Д. Супера [8].

Стать. Гендерні відмінності впливають на кар'єрні орієнтації та психологічну готовність. Чоловіки, навпаки, можуть відчувати більший суспільний тиск щодо досягнення високого статусу, що впливає на їхню мотивацію [22].

Сімейний стан. Студенти, які перебувають у шлюбі або мають дітей, можуть мати вищий рівень відповідальності, що стимулює їх до активного пошуку роботи. Водночас сімейні обов'язки можуть обмежувати час і ресурси для кар'єрного розвитку, що знижує готовність [30].

Місце народження. Студенти з великих міст зазвичай мають кращий доступ до кар'єрних можливостей, стажувань і професійних мереж, що підвищує їхню когнітивну та поведінкову готовність. Натомість студенти з сільської місцевості можуть стикатися з обмеженнями в доступі до інформації та ресурсів, що потребує додаткових зусиль для формування готовності [24].

Психологічні фактори, що впливають на професійну готовність, можна поділити на кілька категорій, кожна з яких відіграє унікальну роль у формуванні здатності студентів до професійної діяльності. Основними серед них є мотивація, самооцінка, емоційна стабільність, когнітивні здібності та соціальні навички.

На думку О. Радзімовської, мотивація є одним із центральних факторів, що визначають професійну готовність. Вона включає внутрішні та зовнішні

стимули, які спонукають студента до активних дій у напрямку кар'єрного розвитку. Студенти з високим рівнем мотивації демонструють ініціативність, готовність до навчання та наполегливість у подоланні труднощів [26].

Додатково самооцінка та віра у власні сили є важливими психологічними факторами, що впливають на готовність до кар'єри. Студенти з високою самооцінкою частіше впевнено проходять співбесіди, беруть участь у проєктах і ризикують, обираючи складні кар'єрні шляхи. Натомість низька самооцінка може призводити до тривожності, страху перед невдачею та уникнення викликів [27].

За визначенням Я. Бугерко, емоційна стабільність відіграє ключову роль у подоланні стресових ситуацій, пов'язаних із кар'єрним шляхом, таких як відмови під час працевлаштування, конкуренція чи адаптація до нової роботи. Резилієнтність, або здатність відновлюватися після невдач, є особливо важливою в сучасних умовах, коли ринок праці вимагає гнучкості та швидкої реакції на зміни. Студенти з високим рівнем емоційної стабільності краще справляються з невизначеністю та мають нижчий рівень тривожності, що сприяє їхній готовності до кар'єри [2].

Когнітивні фактори, такі як здатність до аналізу, планування та прийняття рішень, є основою для формування кар'єрної стратегії. Знання про ринок праці, розуміння власних сильних і слабких сторін, а також уміння прогнозувати наслідки своїх рішень сприяють професійній готовності [29].

М. Гутиря зазначає, що соціальні навички, такі як комунікація, співпраця в команді, лідерство та емоційний інтелект, є невід'ємною частиною професійної готовності. У сучасному світі, де багато професій вимагають командної роботи та взаємодії з клієнтами, ці навички стають вирішальними. Студенти, які володіють високим рівнем соціальних навичок, легше встановлюють професійні контакти, успішніше проходять співбесіди та швидше адаптуються до корпоративної культури [9].

Отже, психологічні фактори, такі як мотивація, самооцінка, емоційна стабільність, когнітивні здібності та соціальні навички, відіграють вирішальну

роль у формуванні професійної готовності студентів. Їхній вплив є комплексним і залежить від взаємодії між собою та зовнішніми умовами, такими як освітнє середовище чи соціально-економічна ситуація.

Висновки до розділу 1

Психологічна готовність студентів до професійної діяльності є складним і багатограним феноменом, який відіграє ключову роль у їхній успішній адаптації до вимог сучасного ринку праці.

Психологічна готовність до професійної кар'єри є інтегральною характеристикою, що включає мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Вона відображає здатність студента до свідомого вибору професії, планування кар'єри, адаптації до професійних викликів і реалізації власного потенціалу.

Мотивація, самооцінка, емоційна стабільність, когнітивні здібності та соціальні навички є ключовими психологічними факторами, що формують професійну готовність. Такі фактори взаємодіють між собою, створюючи комплексний вплив на здатність студента адаптуватися до професійного середовища.

На психологічну готовність впливають чинники макро-, мезо- та мікрорівня. Макрорівень включає суспільні, економічні та інформаційні умови, які створюють загальний контекст для кар'єрного розвитку. Мезорівень охоплює вплив вищих навчальних закладів, сім'ї та друзів, які надають соціальну підтримку та ресурси. Мікрорівень відображає індивідуальні характеристики студентів, зокрема організаційно-професійні (тип факультету, форма навчання) та соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан, місце народження), які визначають їхню активність і мотивацію.

Розуміння теоретичних аспектів психологічної готовності дозволяє розробляти практичні програми для підтримки студентів, такі як тренінги з розвитку soft skills, кар'єрне консультування та психологічна підтримка. Подібні

заходи сприяють підвищенню мотивації, зниженню тривожності та формуванню професійної ідентичності, що є важливим для успішного працевлаштування.

Отже, психологічна готовність студентів до професійної діяльності є результатом складної взаємодії індивідуальних, соціальних і суспільних чинників, формування якого вимагає комплексного підходу, який поєднує теоретичні знання та практичні заходи, спрямовані на підготовку молоді до викликів сучасного ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Організація і методи проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічної готовності студентів до професійної кар'єри є важливим етапом для поглибленого розуміння факторів, що впливають на цей процес. Для забезпечення достовірності та валідності результатів було ретельно організовано вибірку та підібрано комплекс методик, які охоплюють різні аспекти психологічної готовності, включаючи мотивацію, самоефективність, кар'єрні цінності, підприємницькі тенденції, саморефлексію та лідерські здібності.

Емпіричне дослідження було проведено на базі Херсонського державного університету з метою вивчення психологічної готовності студентів гуманітарних спеціальностей до професійної діяльності. Дослідження передбачало використання кількісних методик, зокрема стандартизованих опитувальників і тестів, які дозволяють оцінити різні виміри психологічної готовності. Для аналізу даних застосовувався кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона, що дав змогу виявити взаємозв'язки між досліджуваними змінними. Дослідження проводилося в контрольованих умовах, з дотриманням етичних принципів, включаючи добровільну участь і конфіденційність даних.

Вибірка дослідження складалася з 50 студентів гуманітарних напрямів Херсонського державного університету, зокрема спеціальностей історія, психологія, соціологія та педагогіка. Учасники були віком від 19 до 35 років, що відображає типовий віковий діапазон студентів вищих навчальних закладів, включаючи як бакалаврів, так і магістрів. Вибір гуманітарних спеціальностей був зумовлений специфікою їхньої професійної підготовки, яка часто вимагає високого рівня соціальних і комунікативних навичок, а також адаптивності до

мінливого ринку праці. Вибірка була сформована з урахуванням гендерної та вікової різноманітності, щоб забезпечити репрезентативність даних.

Для вивчення психологічної готовності студентів до професійної кар'єри було використано комплекс стандартизованих психологічних методик, адаптованих до української вибірки. Кожна методика була обрана з урахуванням її валідності, надійності та релевантності до досліджуваної проблеми.

Шкала мотивації до кар'єри, розроблена R. Day, T. Allen (адаптована з M. London, R. Noe et al.) і адаптована для української вибірки Л. Карамушкою та М. Тиченко, призначена для оцінки мотиваційних аспектів кар'єрного розвитку. Вона складається з 21 питання, які розподілені на три виміри: кар'єрна резиліентність (стійкість), кар'єрна інтуїція (розуміння кар'єри) та кар'єрна ідентичність. Кожен вимір оцінює специфічні аспекти мотивації, які впливають на готовність до професійної діяльності [37].

Кар'єрна резиліентність відображає здатність студента адаптуватися до змін, складних або навіть руйнівних обставин у професійному середовищі. Він включає такі аспекти, як віра в себе, готовність ризикувати та наполегливість у досягненні цілей. Резиліентність є важливим фактором для подолання кар'єрних викликів, таких як відмови чи нестабільність на ринку праці [13].

Кар'єрна інтуїція оцінює рівень розуміння студентом власних кар'єрних цілей, сильних і слабких сторін, а також реалій професійного середовища. Високий рівень кар'єрної інтуїції сприяє формуванню реалістичних кар'єрних планів і чітких цілей [13].

Кар'єрна ідентичність визначає, наскільки людина асоціює себе з професійною діяльністю, організацією чи професійною сферою загалом. Він включає прагнення до особистісного зростання, визнання з боку інших і лідерських ролей. Кар'єрна ідентичність розглядається як вектор мотивації, що спрямовує зусилля студента на професійний розвиток [13].

На думку дослідників, кар'єрна ідентичність є спрямовуючим вектором мотивації, кар'єрна інтуїція – її енергетичною складовою, а кар'єрна

резилієнтність – підтримуючим станом наполегливості, що дозволяє оцінити мотиваційні фактори, які є ключовими для психологічної готовності [13].

Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale), розроблена Е. Kossek, К. Roberts, С. Fisher, В. Demarr (адаптована з М. Sherer, С. Adams) і адаптована М. Тиченко, складається з 11 тверджень, які оцінюють переконання студента у своїй здатності управляти кар'єрою. Відповіді надаються за 5-бальною шкалою, що дозволяє кількісно оцінити рівень самоефективності. Даний інструмент має високі показники надійності, що підтверджується численними дослідженнями [38; 42].

Опитувальник кар'єрних цінностей (Career Values Questionnaire), розроблений М. Abessolo, А. Hirschi, J. Rossier і адаптований Л. Карамушкою та М. Тиченко, включає 36 тверджень, які оцінюють вісім вимірів кар'єрних цінностей. Кожна цінність відображає певний аспект професійних пріоритетів студента, що впливає на його психологічну готовність [35].

Соціальні цінності – прагнення до соціально значущої діяльності, допомога колегам, використання талантів для покращення благополуччя інших. Дана цінність пов'язана з альтруїзмом і відданістю справі.

Менеджмент – важливість відповідальності за роботу інших, планування, організації та контролю, а також прагнення до керівних посад і статусу.

Спеціалізація – бажання досягти експертизи в певній професійній сфері, що супроводжується викликами та інтелектуальною стимуляцією.

Мобільність – орієнтація на роботу в міжнародному середовищі, відрядження та подорожі.

Незалежність – прагнення до автономії у виборі кар'єрної траєкторії та самостійного планування роботи.

Зарплата – орієнтація на конкурентну оплату праці, додаткові фінансові переваги та стабільність роботи.

Баланс «робота–життя» – прагнення до гармонійного поєднання професійної діяльності з іншими сферами життя (сім'я, хобі, здоров'я).

Різноманітність – бажання виконувати різноманітні завдання в динамічному робочому середовищі.

Кар’єрні цінності формують основу для мотиваційних орієнтацій студента, впливаючи на вибір професії та стратегії кар’єрного розвитку. Даний опитувальник дозволяє оцінити пріоритети, які визначають психологічну готовність.

Шкала загальних підприємницьких тенденцій (TEG-FIT, коротка версія), розроблена L. Anunciação, S. da Silva, F. de Almeida Santos, J. Landeira-Fernandez і адаптована М. Тиченко, включає 19 питань і базується на тесті General Measure of Enterprising Tendency (Caird, 2013). Вона оцінює підприємницькі характеристики, такі як потреба в досягненнях, автономії, креативність, прийняття ризику та локус контролю. Автори обґрунтовують одновимірний підхід, який є статистично підтвердженим і релевантним для сучасних досліджень [36].

Підприємницькі тенденції є важливими для студентів, які прагнуть до самостійності та інновацій у кар’єрі. Дана шкала допомагає оцінити, наскільки студенти готові до ініціативності та ризику, що є ключовими для професійної готовності.

Коротка шкала саморефлексії та інсайту (Short Self-Reflection and Insight Scale), розроблена Р. Silvia і адаптована М. Тиченко, складається з 12 тверджень і оцінює метакогнітивні процеси саморефлексії (аналіз власних думок, почуттів і поведінки) та інсайту (чіткість розуміння цих аспектів). Даний інструмент дозволяє оцінити здатність студента до самоаналізу, що є важливим для формування реалістичних кар’єрних цілей [43].

Тест діагностики лідерських здібностей (Є. Жаріков, Є. Крушельницький, адаптація О. Кокуна) включає 50 запитань і оцінює лідерські якості студента. За кожну відповідь, що збігається з ключем, нараховується 1 бал, інакше – 0 балів. Результати інтерпретуються за такими рівнями [20]:

0-25 балів: лідерські якості виражені слабо.

26-35 балів: лідерські якості виражені помірно.

36-40 балів: лідерські якості виражені сильно.

41 і більше балів: схильність до диктаторського стилю лідерства.

Лідерські здібності є важливим компонентом професійної готовності, особливо для спеціальностей, що вимагають відповідальності та управління іншими.

Для обробки отриманих даних застосовувався кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона. Даний метод дозволяє виявити статистичні зв'язки між різними вимірами психологічної готовності, такими як мотивація, самоефективність, кар'єрні цінності, підприємницькі тенденції, саморефлексія та лідерські здібності. Аналіз проводився з використанням спеціалізованого програмного забезпечення для забезпечення точності обчислень.

Отже, організація емпіричного дослідження була спрямована на комплексне вивчення психологічної готовності студентів гуманітарних спеціальностей до професійної кар'єри. Вибірка з 50 студентів Херсонського державного університету забезпечила репрезентативність даних, а використання валідних і надійних методик дозволило оцінити ключові аспекти готовності.

Застосовані інструменти охоплюють мотивацію, самоефективність, кар'єрні цінності, підприємницькі тенденції, саморефлексію та лідерські якості, що забезпечує багатогранний підхід до дослідження. Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона сприятиме виявленню взаємозв'язків між цими змінними, що є основою для подальшого аналізу та практичних рекомендацій.

2.2. Результати дослідження рівня готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри

Першочергово нами було проаналізовано результати за шкалою мотивації до кар'єри (рис. 2.1).

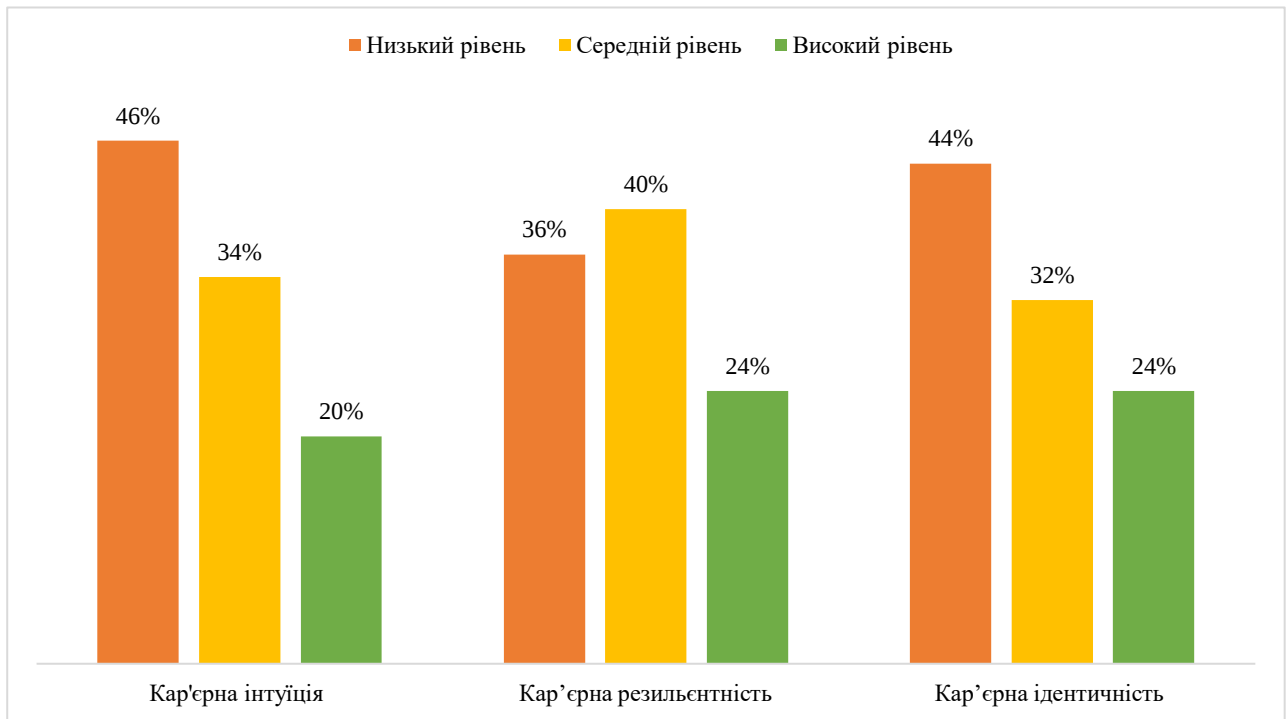


Рис. 2.1. Показники особливостей мотивації до кар'єри студентів

Кар'єрна інтуїція відображає рівень розуміння студентами власних кар'єрних цілей, сильних і слабких сторін, а також реалій професійного середовища. Даний вимір є важливим для формування реалістичних кар'єрних планів і свідомого вибору професійного шляху.

Майже половина респондентів (46%) продемонстрували низький рівень кар'єрної інтуїції, що свідчить про недостатню обізнаність студентів щодо власних професійних цілей або обмежене розуміння вимог ринку праці. Такі студенти можуть мати труднощі з визначенням кар'єрних пріоритетів, що може ускладнювати планування їхньої професійної траєкторії.

Третина респондентів (34%) показали середній рівень кар'єрної інтуїції. Такі студенти мають певне уявлення про свої сильні сторони та кар'єрні можливості, але їхні знання ще не є достатньо глибокими чи структурованими. Вони можуть потребувати додаткової підтримки, наприклад, через кар'єрне консультування, для уточнення своїх цілей.

Лише п'ята частина респондентів (20%) продемонстрували високий рівень кар'єрної інтуїції. Такі студенти чітко усвідомлюють свої професійні цілі, мають

реалістичне уявлення про ринок праці та свої можливості. Вони, ймовірно, активно планують кар'єру та готові до свідомого вибору професійного шляху.

Переважає низький рівень кар'єрної інтуїції (46%) може вказувати на недостатню підготовку студентів до аналізу власних можливостей і професійного середовища, що може бути пов'язано з обмеженим доступом до кар'єрного консультування, браком практичного досвіду або недостатньою інформацією про ринок праці. Високий рівень у 20% студентів свідчить про наявність мотивованих і свідомих осіб, які, ймовірно, беруть участь у додаткових освітніх чи професійних програмах.

Кар'єрна резилієнтність характеризує здатність студентів адаптуватися до мінливих або складних умов професійного середовища, віру в себе, готовність ризикувати та наполегливість у досягненні цілей. Даний вимір є ключовим для подолання кар'єрних викликів, таких як відмови чи нестабільність.

Близько третини респондентів (36%) показали низький рівень кар'єрної резилієнтності, що вказує на труднощі в адаптації до змін, низьку впевненість у своїх силах або страх перед невдачами. Такі студенти можуть уникати ризиків і потребують підтримки для розвитку стійкості до стресових ситуацій.

Найбільша частка респондентів (40%) продемонструвала середній рівень кар'єрної резилієнтності. Такі студенти мають певну здатність справлятися з викликами, але їхня стійкість ще не є достатньо розвиненою. Вони можуть бути мотивованими, але потребують додаткових інструментів для підвищення впевненості та адаптивності.

Чверть респондентів (24%) показали високий рівень кар'єрної резилієнтності. Такі студенти демонструють високу впевненість у собі, готовність ризикувати та наполегливість у досягненні кар'єрних цілей. Вони, ймовірно, краще підготовлені до подолання труднощів на шляху до професійного успіху.

Середній рівень кар'єрної резилієнтності (40%) є найбільш поширеним, що вказує на помірну адаптивність студентів до кар'єрних викликів. Низький рівень у 36% респондентів може бути пов'язаний із браком практичного досвіду,

високою тривожністю або обмеженою підтримкою з боку освітнього середовища. Високий рівень (24%) свідчить про наявність студентів із сильною психологічною стійкістю, які, ймовірно, беруть активну участь у стажуваннях, проєктах або інших видах діяльності, що сприяють розвитку резилієнтності.

Кар'єрна ідентичність відображає ступінь залученості студента до професійної діяльності, його асоціацію з професією, організацією чи професійною сферою, а також прагнення до особистісного зростання, визнання та лідерських ролей.

Значна частка респондентів (44%) показали низький рівень кар'єрної ідентичності, що може вказувати на слабку асоціацію з обраною професією, брак чіткого розуміння своєї ролі в професійному середовищі або низьку залученість до кар'єрного розвитку. Такі студенти можуть відчувати невпевненість щодо своєї професійної ідентичності.

Третина респондентів (32%) продемонстрували середній рівень кар'єрної ідентичності. Такі студенти частково ідентифікують себе з професією, але їхня залученість ще не є глибокою. Вони можуть мати інтерес до професійної діяльності, але потребують додаткової мотивації для формування сильної професійної ідентичності.

Чверть респондентів (24%) показали високий рівень кар'єрної ідентичності. Такі студенти чітко асоціюють себе з обраною професією, мають сильну мотивацію до професійного зростання та прагнуть до визнання й лідерства. Вони, ймовірно, активно беруть участь у професійних заходах і мають чітке бачення своєї кар'єри.

Висока частка низького рівня кар'єрної ідентичності (44%) може свідчити про недостатню інтеграцію студентів у професійне середовище, що може бути пов'язано з обмеженим доступом до практик, стажувань або менторської підтримки. Середній рівень (32%) вказує на потенціал для розвитку, якщо студенти отримають відповідну підтримку. Високий рівень у 24% респондентів демонструє наявність мотивованих студентів, які вже мають сформовану професійну ідентичність.

Результати за шкалою мотивації до кар'єри показують, що більшість студентів мають низький або середній рівень за всіма трьома вимірами, що може вказувати на певні виклики у формуванні психологічної готовності до професійної кар'єри. Найвищий відсоток низького рівня спостерігається в кар'єрній інтуїції (46%) та кар'єрній ідентичності (44%), що свідчить про недостатню обізнаність студентів щодо своїх кар'єрних цілей і слабку асоціацію з професією. Кар'єрна резилієнтність має найбільшу частку середнього рівня (40%), що вказує на помірну адаптивність студентів до викликів. Високий рівень у всіх вимірах (20-24%) є менш поширеним, але демонструє наявність студентів із сильною мотивацією та готовністю до кар'єри.

Далі нами було проаналізовано результати за шкалою кар'єрної самоєфективності (рис. 2.2).

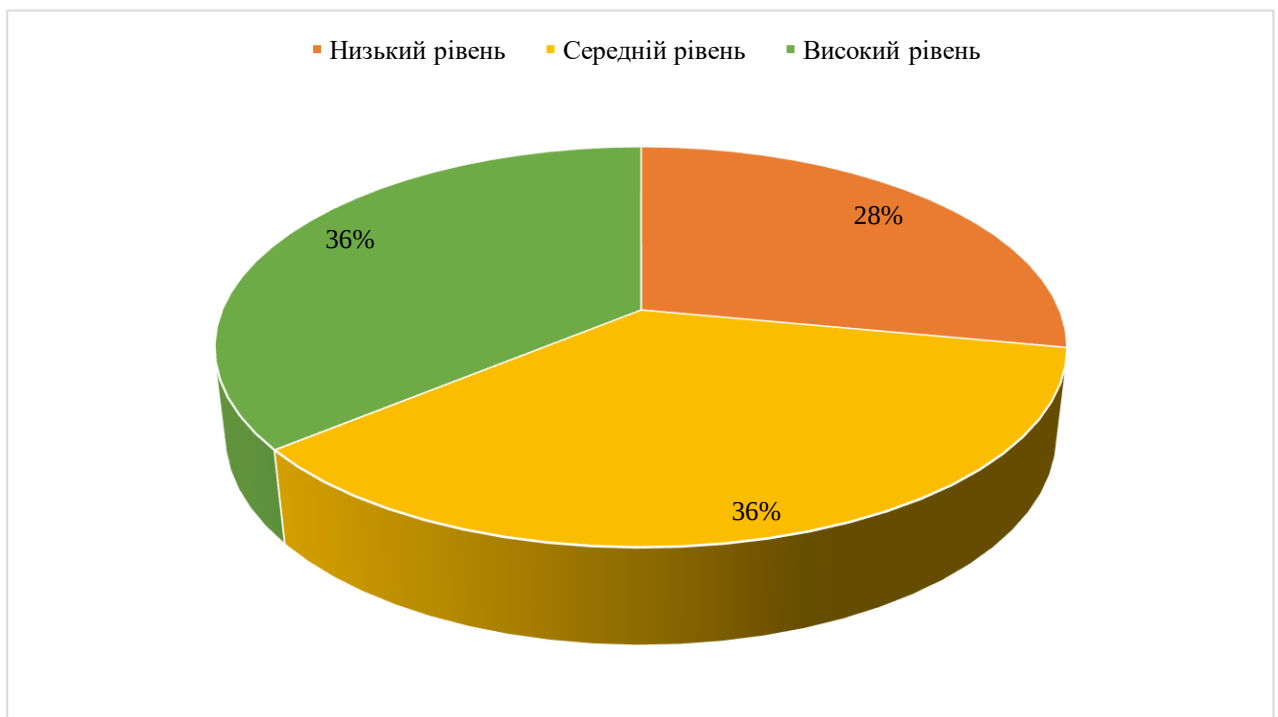


Рис. 2.2. Показники рівня кар'єрної самоєфективності студентів

Близько чверті респондентів (28%) продемонстрували низький рівень кар'єрної самоєфективності, що вказує на слабку віру в свої сили щодо управління кар'єрою, що може проявлятися у невпевненості під час прийняття рішень, страху перед невдачами або уникненні активних дій, таких як пошук роботи чи участь у стажуваннях. Такі студенти можуть відчувати труднощі у

формуванні кар'єрних стратегій і потребують додаткової підтримки для підвищення впевненості.

Найбільша частка респондентів (36%) показали середній рівень кар'єрної самоефективності. Такі студенти мають помірну впевненість у своїй здатності керувати кар'єрою, але їхні переконання ще не є достатньо стійкими. Вони можуть демонструвати ініціативу в окремих аспектах кар'єрного розвитку, але потребують додаткових ресурсів, таких як кар'єрне консультування чи практичний досвід, для зміцнення віри в себе.

36% респондентів продемонстрували високий рівень кар'єрної самоефективності. Такі студенти впевнені у своїй здатності управляти кар'єрою, приймати обґрунтовані рішення та долати професійні виклики. Вони, ймовірно, активно беруть участь у професійних заходах, таких як стажування, проекти чи кар'єрні семінари, і мають чітке бачення своїх кар'єрних цілей.

Рівномірний розподіл між середнім і високим рівнями кар'єрної самоефективності (по 36%) свідчить про те, що більшість студентів мають принаймні помірну впевненість у своїх силах, що є позитивним показником для їхньої психологічної готовності до професійної діяльності. Однак значна частка респондентів із низьким рівнем (28%) вказує на наявність бар'єрів, які можуть перешкоджати кар'єрному розвитку, таких як брак досвіду, недостатня підтримка з боку освітнього середовища або висока тривожність.

Низький рівень самоефективності (28%) може бути пов'язаний із зовнішніми та внутрішніми факторами. Наприклад, обмежений доступ до практичних занять, стажувань або менторських програм у гуманітарних спеціальностях може знижувати впевненість студентів у своїх можливостях. Додаткові внутрішні фактори, такі як низька самооцінка чи страх невдачі, також можуть відігравати роль. Такі студенти потребують цілеспрямованої підтримки, наприклад, тренінгів із розвитку впевненості чи індивідуального кар'єрного консультування.

Середній рівень (36%) є найбільш поширеним і вказує на потенціал для розвитку. Такі студенти мають базову віру в свої сили, але їхня впевненість ще не є стабільною. Вони можуть бути мотивованими, але потребують додаткових інструментів, таких як практичний досвід, симуляції співбесід або програми розвитку soft skills, щоб перейти на вищий рівень самоефективності.

Високий рівень (36%) демонструє наявність значної групи студентів, які відчують впевненість у своїй здатності управляти кар'єрою. Такі респонденти, ймовірно, мають досвід участі в професійних заходах, таких як стажування чи волонтерські проєкти, що сприяють формуванню сильної віри в себе. Вони також можуть бути більш проактивними у плануванні кар'єри та пошуку можливостей для професійного зростання.

Аналіз результатів за шкалою кар'єрної самоефективності показав, що 28% студентів мають низький рівень віри в свою здатність управляти кар'єрою, тоді як середній і високий рівні розподілені порівну (по 36%). Отримані дані вказують на помірний рівень впевненості серед студентів гуманітарних спеціальностей, але також підкреслюють потребу в підтримці для значної частини респондентів із низькою самоефективністю.

Наступним кроком було аналізування результатів за опитувальником кар'єрних цінностей (рис. 2.3).

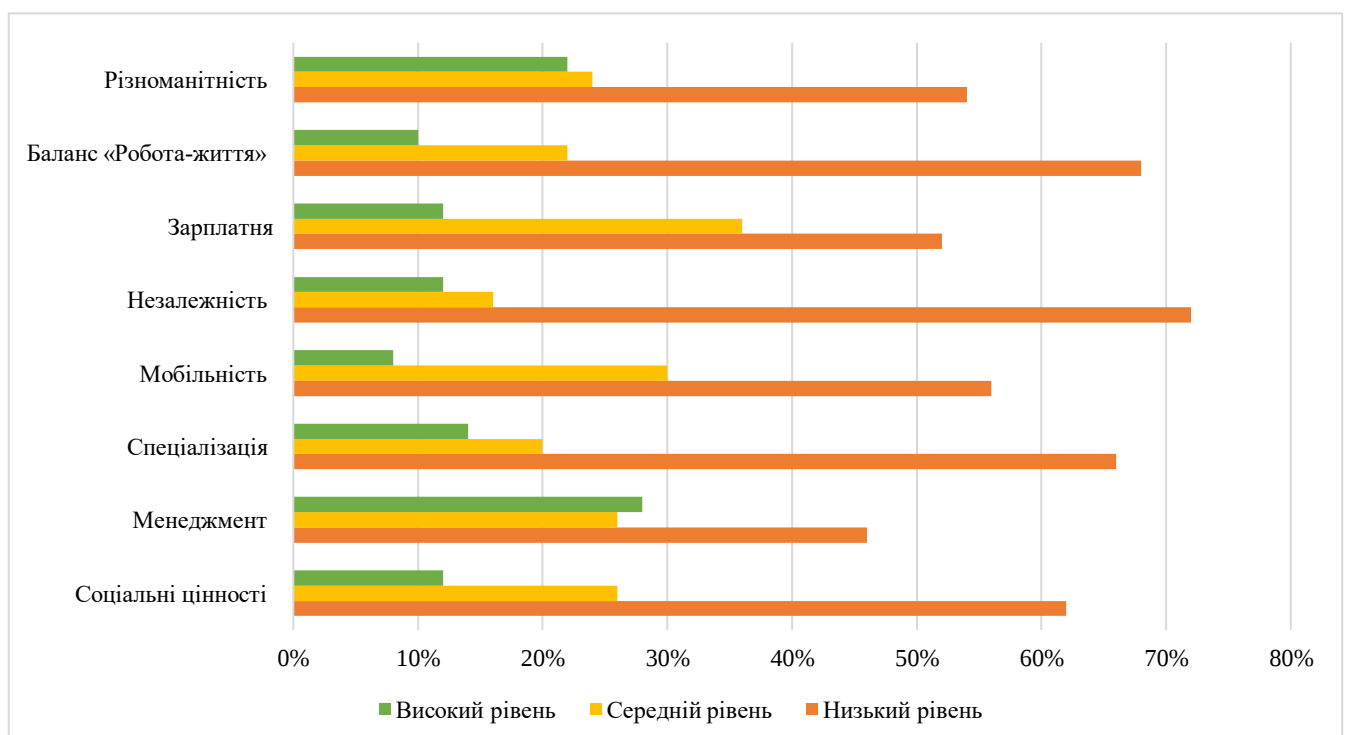


Рис. 2.3. Показники кар'єрних цінностей студентів

Соціальні цінності відображають прагнення студентів до соціально значущої діяльності, допомоги колегам, використання талантів для покращення благополуччя інших і відданості справі.

Більшість респондентів (62%) продемонстрували низький рівень соціальних цінностей, що свідчить про слабе прагнення до альтруїстичної діяльності чи соціально значущої роботи, що може бути пов'язано з орієнтацією на індивідуальні цілі або браком усвідомлення соціального впливу їхньої професії. Чверть респондентів (26%) показали середній рівень соціальних цінностей. Такі студенти мають помірний інтерес до діяльності, спрямованої на благо суспільства, але вона не є їхнім основним пріоритетом. Лише 12% респондентів виявили високий рівень соціальних цінностей. Такі студенти орієнтовані на роботу, яка має соціальну значущість, і, ймовірно, бачать свою професію як спосіб сприяти добробуту інших.

Переважання низького рівня соціальних цінностей (62%) може вказувати на те, що студенти гуманітарних спеціальностей більше зосереджені на особистих кар'єрних цілях, ніж на соціальному впливі, що може бути пов'язано з обмеженим розумінням соціальної ролі їхньої професії або впливом зовнішніх факторів, таких як економічна нестабільність.

Цінність менеджменту відображає прагнення до відповідальності за роботу інших, планування, організації, контролю та бажання займати керівні посади.

Майже половина респондентів (46%) показали низький рівень орієнтації на менеджмент, що може свідчити про відсутність інтересу до керівних ролей або недостатню впевненість у своїх лідерських здібностях. Чверть респондентів (26%) мають середній рівень цієї цінності – такі студенти можуть бути зацікавлені в управлінні, але ще не визначилися з бажанням займати керівні посади. Близько третини респондентів (28%) продемонстрували високий рівень

орієнтації на менеджмент. Такі студенти прагнуть до лідерства, відповідальності та організаційної діяльності.

Високий рівень орієнтації на менеджмент у 28% респондентів є позитивним показником, оскільки вказує на потенціал до лідерських ролей. Однак значна частка низького рівня (46%) може бути пов'язаною з браком досвіду або тренінгів із розвитку лідерських навичок.

Цінність спеціалізації відображає бажання досягти експертизи в певній професійній сфері та прагнення до інтелектуальних викликів. Більшість респондентів (66%) показали низький рівень орієнтації на спеціалізацію, що може вказувати на слабкий інтерес до поглиблення професійних знань або брак мотивації до експертизи в обраній галузі. П'ята частина респондентів (20%) мають середній рівень цієї цінності, що свідчить про помірний інтерес до професійного вдосконалення. Лише 14% респондентів продемонстрували високий рівень орієнтації на спеціалізацію. Такі студенти прагнуть стати експертами у своїй галузі та готові до інтелектуальних викликів.

Переважання низького рівня (66%) може бути пов'язано з обмеженими можливостями для поглибленого вивчення спеціальності або недостатньою мотивацією до професійного зростання. Високий рівень у 14% вказує на наявність мотивованих студентів, які бачать свою кар'єру в експертній діяльності.

Цінність мобільності пов'язана з орієнтацією на роботу в міжнародному середовищі, відрядження та подорожі.

Більше половини респондентів (56%) показали низький рівень орієнтації на мобільність, що може свідчити про небажання працювати за межами звичного середовища або брак інтересу до міжнародної кар'єри. Третина респондентів (30%) мають середній рівень цієї цінності, що вказує на помірну готовність до мобільності. Лише 8% респондентів виявили високий рівень орієнтації на мобільність. Такі студенти зацікавлені в міжнародній кар'єрі та готові до відряджень.

Низький рівень мобільності (56%) може бути зумовлений обмеженим доступом до міжнародних програм або культурними особливостями, що схиляють студентів до роботи в локальному середовищі. Низький відсоток високого рівня (8%) може вказувати на брак інформації про можливості міжнародної кар'єри.

Цінність незалежності відображає прагнення до автономії у виборі кар'єрної траєкторії та самостійного планування роботи.

Переважає більшість респондентів (72%) показали низький рівень орієнтації на незалежність, що може свідчити про залежність від зовнішніх факторів (наприклад, думки батьків чи викладачів) у виборі кар'єри. Лише 16% респондентів мають середній рівень цієї цінності, що вказує на обмежену автономію в кар'єрному плануванні. 12% респондентів продемонстрували високий рівень орієнтації на незалежність. Такі студенти прагнуть самостійно визначати свою кар'єру та мають високу автономію.

Високий відсоток низького рівня (72%) може бути пов'язано з браком досвіду самостійного прийняття рішень або впливом соціального оточення. Високий рівень у 12% вказує на наявність студентів із сильною мотивацією до автономії.

Цінність зарплати відображає орієнтацію на конкурентну оплату праці, стабільність і додаткові фінансові переваги.

Більше половини респондентів (52%) показали низький рівень орієнтації на зарплату, що може свідчити про пріоритет інших цінностей або нереалістичні очікування щодо оплати праці в гуманітарних професіях. Третина респондентів (36%) мають середній рівень цієї цінності, що вказує на помірну увагу до фінансових аспектів кар'єри. Лише 12% респондентів виявили високий рівень орієнтації на зарплату, що свідчить про прагнення до високої оплати та стабільності.

Низький рівень орієнтації на зарплату (52%) може бути пов'язано з гуманітарною спрямованістю спеціальностей, де фінансовий аспект часто є менш пріоритетним порівняно з соціальною значущістю чи самореалізацією.

Цінність балансу «робота–життя» відображає прагнення гармонійно поєднувати професійну діяльність із сім'єю, здоров'ям і хобі.

Більшість респондентів (68%) показали низький рівень орієнтації на баланс «робота–життя», що може вказувати на брак усвідомлення важливості гармонії між роботою та особистим життям. П'ята частина респондентів (22%) мають середній рівень цієї цінності, що свідчить про помірну увагу до балансу. Лише 10% респондентів виявили високий рівень орієнтації на баланс «робота–життя». Такі студенти прагнуть гармонії між професійною та особистою сферами.

Високий відсоток низького рівня (68%) може бути пов'язано з молодим віком респондентів, які ще не мають значних сімейних обов'язків, або з фокусом на кар'єрному старті.

Цінність різноманітності відображає прагнення до виконання різноманітних завдань і роботи в динамічному середовищі.

Більше половини респондентів (54%) показали низький рівень орієнтації на різноманітність, що може свідчити про перевагу стабільності над динамічними завданнями. Чверть респондентів (24%) мають середній рівень цієї цінності, що вказує на помірний інтерес до різноманітних завдань. П'ята частина респондентів (22%) продемонстрували високий рівень орієнтації на різноманітність. Такі студенти прагнуть до динамічної та різноманітної роботи.

Помірно високий рівень (22%) свідчить про наявність студентів, які цінують динамічність і нові виклики, що є позитивним для адаптації до сучасного ринку праці.

Результати за опитувальником кар'єрних цінностей показують переважання низького рівня більшості цінностей (від 46% до 72%), що може свідчити про недостатню сформованість кар'єрних пріоритетів у студентів гуманітарних спеціальностей. Найвищі показники низького рівня спостерігаються для незалежності (72%), балансу «робота–життя» (68%) і спеціалізації (66%), що може вказувати на брак автономії, усвідомлення балансу чи прагнення до експертизи. Водночас цінність менеджменту (28% високого

рівня) і різноманітності (22% високого рівня) мають відносно вищі показники, що свідчить про інтерес частини студентів до лідерства та динамічної роботи.

Аналіз результатів за опитувальником кар'єрних цінностей показав, що більшість студентів гуманітарних спеціальностей мають низький рівень орієнтації на ключові кар'єрні цінності, зокрема незалежність, баланс «робота–життя» і спеціалізацію. Водночас цінності менеджменту та різноманітності є більш вираженими у частини респондентів, що вказує на потенціал для розвитку лідерських і адаптивних навичок.

Далі нами було проаналізовано результати за шкалою загальних підприємницьких тенденцій (рис. 2.4).

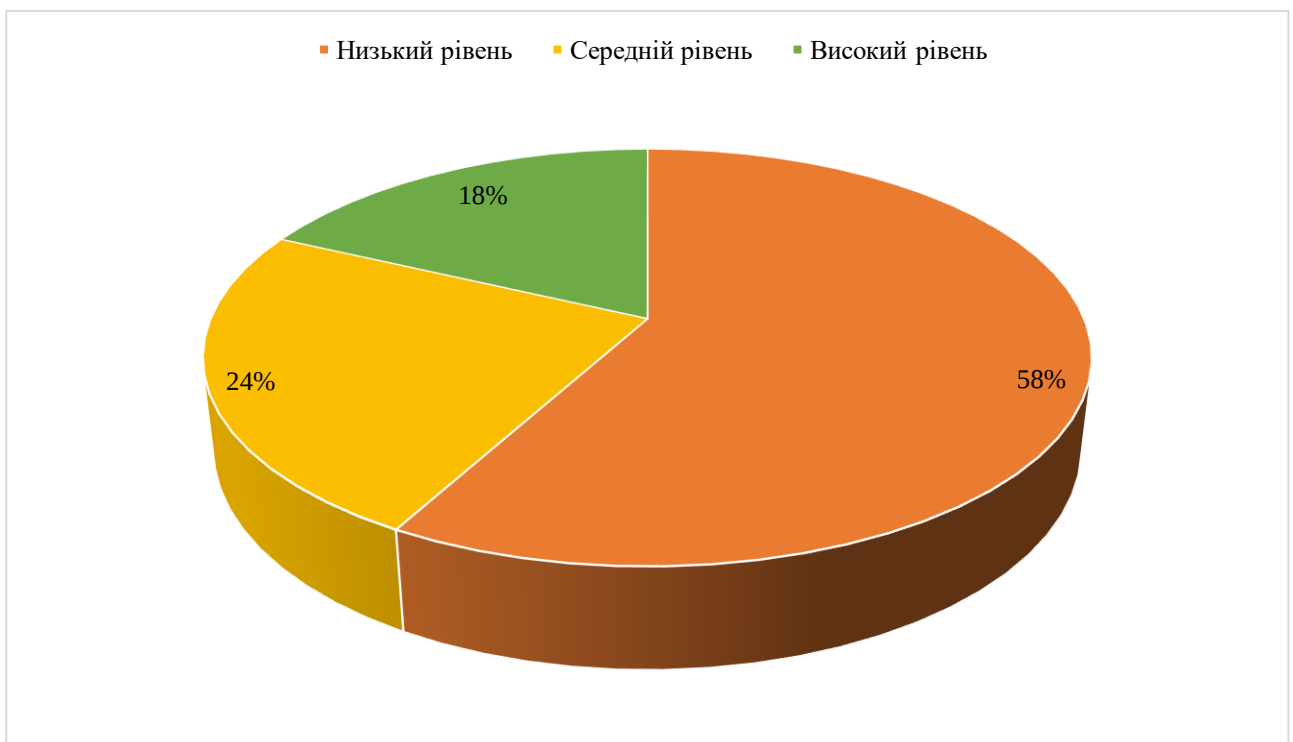


Рис. 2.4. Показники рівня загальних підприємницьких тенденцій студентів

Шкала загальних підприємницьких тенденцій оцінює загальний рівень підприємницької активності студентів, що включає їхню мотивацію до досягнень, автономію, креативність, готовність до ризику та внутрішній локус контролю.

Більше половини респондентів (58%) продемонстрували низький рівень підприємницьких тенденцій, що свідчить про слабку вираженість якостей, пов'язаних із ініціативністю, готовністю до ризику чи самостійним прийняттям рішень. Такі студенти, ймовірно, віддають перевагу стабільності та менш схильні до інноваційних підходів у кар'єрному розвитку. Вони можуть уникати ситуацій, що вимагають креативності чи високої відповідальності, і потребують додаткової підтримки для розвитку підприємницького мислення.

Чверть респондентів (24%) показали середній рівень підприємницьких тенденцій. Такі студенти мають помірну схильність до ініціативності, креативності та автономії. Вони можуть проявляти підприємницькі якості в певних ситуаціях, але їхня активність ще не є стійкою чи вираженою.

Менше п'ятої частини респондентів (18%) продемонстрували високий рівень підприємницьких тенденцій. Такі студенти характеризуються високою мотивацією до досягнень, готовністю брати на себе ризики, креативністю та внутрішнім локусом контролю. Вони, ймовірно, проактивно підходять до кар'єрного розвитку, шукають нові можливості та готові до самостійного планування своєї професійної траєкторії.

Переважаючий низький рівень підприємницьких тенденцій (58%) серед студентів гуманітарних спеціальностей може вказувати на специфіку їхньої професійної підготовки, яка часто орієнтована на соціальну значущість чи стабільність, а не на підприємницьку активність. Низький рівень може бути зумовлений обмеженим доступом до програм, що розвивають ініціативність, або браком практичного досвіду, який би стимулював креативність і готовність до ризику.

Середній рівень (24%) свідчить про наявність студентів із потенціалом для розвитку підприємницьких якостей. Дана група може бути мотивована до кар'єрного зростання, але потребує додаткових ресурсів, таких як воркшопи з інноваційного мислення, менторські програми чи стажування, що сприяють розвитку ініціативності та автономії.

Високий рівень (18%) вказує на наявність студентів, які вже мають розвинені підприємницькі якості. Такі респонденти, ймовірно, беруть активну участь у проєктах, волонтерських ініціативах чи інших видах діяльності, що сприяють формуванню креативності, відповідальності та готовності до ризику. Їхній досвід може бути використаний як приклад для інших студентів у рамках програм менторства чи обміну досвідом.

Аналіз результатів за шкалою загальних підприємницьких тенденцій показав, що більшість студентів (58%) мають низький рівень підприємницьких якостей, що може обмежувати їхню ініціативність і готовність до самостійного кар'єрного розвитку. Середній рівень (24%) вказує на потенціал для зростання за умови надання відповідної підтримки, тоді як високий рівень (18%) демонструє наявність студентів із розвиненими підприємницькими характеристиками.

Наступним кроком було аналізування за шкалою саморефлексії та інсайту (рис. 2.5).

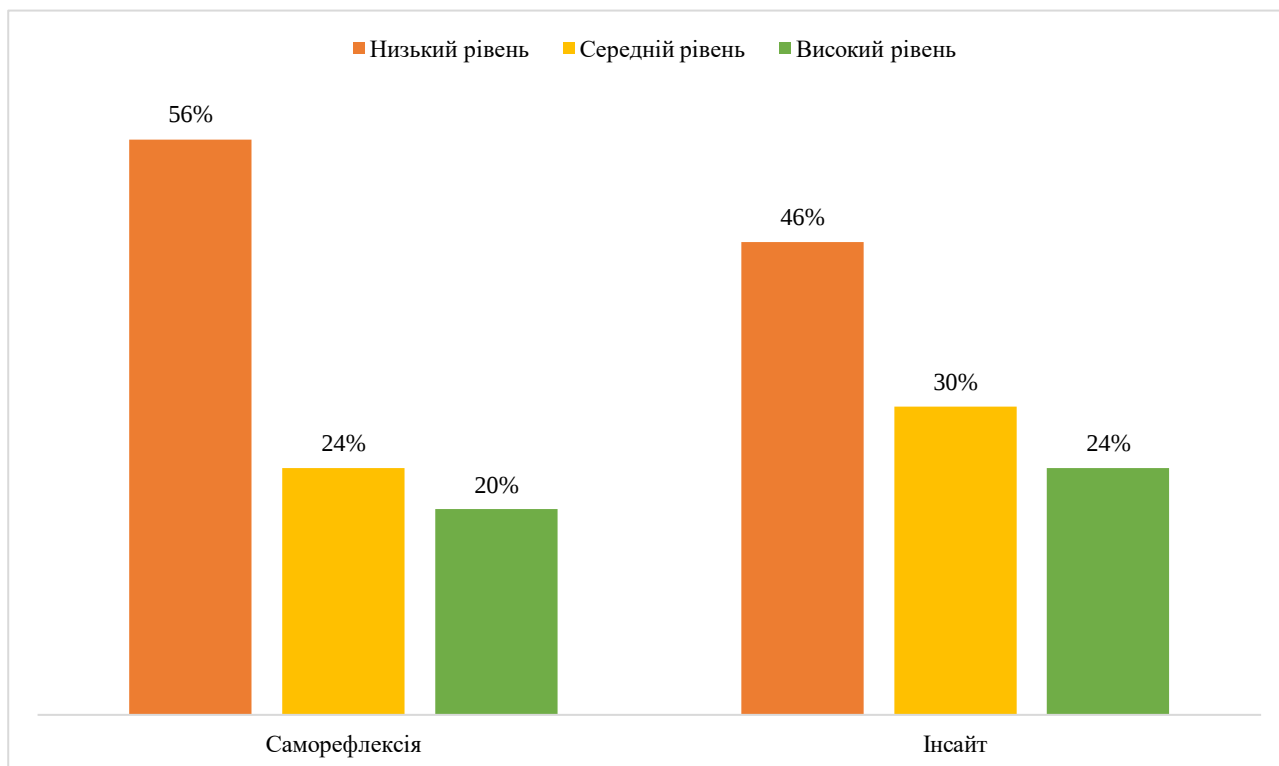


Рис. 2.5. Показники рівня саморефлексії та інсайту студентів

Шкала саморефлексії та інсайту складається з 12 тверджень, які оцінюють здатність студентів до самоаналізу та розуміння власних психологічних

процесів. Результати дослідження відображають ступінь розвитку цих метакогнітивних здібностей, які є важливими для формування професійної самосвідомості та кар'єрного планування.

Саморефлексія відображає здатність студентів аналізувати власні думки, почуття та поведінку, що є основою для самопізнання та коригування кар'єрних стратегій.

Більше половини респондентів (56%) продемонстрували низький рівень саморефлексії, що свідчить про обмежену здатність до самоаналізу, що може проявлятися у труднощах із розумінням власних мотивацій, сильних і слабких сторін або причин своєї поведінки. Такі студенти можуть мати проблеми з визначенням кар'єрних цілей або реагуванням на професійні виклики через брак самосвідомості.

Чверть респондентів (24%) показали середній рівень саморефлексії. Такі студенти мають помірну здатність до аналізу власних думок і поведінки, але їхня саморефлексія ще не є глибокою чи систематичною. Вони можуть потребувати підтримки, наприклад, через психологічне консультування чи тренінги, для розвитку цієї навички.

П'ята частина респондентів (20%) продемонстрували високий рівень саморефлексії. Такі студенти здатні систематично аналізувати свої думки, почуття та поведінку, що сприяє чіткому розумінню власних кар'єрних цілей і стратегій. Вони, ймовірно, краще підготовлені до прийняття обґрунтованих рішень у професійному розвитку.

Переважаання низького рівня саморефлексії (56%) може вказувати на недостатній розвиток метакогнітивних навичок у студентів гуманітарних спеціальностей, що може бути пов'язано з обмеженим доступом до програм, що сприяють самопізнанню, або з браком досвіду, який стимулює рефлексію. Високий рівень у 20% респондентів свідчить про наявність студентів із розвиненою самосвідомістю, які, ймовірно, беруть участь у діяльності, що сприяє самоаналізу, наприклад, у психологічних тренінгах чи проектах.

Інсайт відображає ясність і чіткість розуміння студентами власних думок, почуттів і поведінки, що є важливим для формування реалістичних кар'єрних цілей і адаптації до професійного середовища.

Майже половина респондентів (46%) показали низький рівень інсайту, що свідчить про обмежене розуміння власних мотивацій, цінностей або поведінкових патернів, що може ускладнювати планування кар'єри та прийняття рішень. Такі студенти можуть мати нечітке уявлення про свої професійні цілі або слабо усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони.

Третина респондентів (30%) продемонстрували середній рівень інсайту. Такі студенти мають певне розуміння своїх внутрішніх процесів, але воно ще не є достатньо глибоким чи чітким. Вони можуть потребувати додаткових інструментів, таких як саморефлексійні практики чи менторська підтримка, для підвищення ясності.

Чверть респондентів (24%) показали високий рівень інсайту, що вказує на те, що студенти мають чітке розуміння своїх думок, почуттів і поведінки, що сприяє формуванню реалістичних кар'єрних цілей і ефективному управлінню професійним розвитком. Вони, ймовірно, краще підготовлені до адаптації до змін і викликів у кар'єрі.

Низький рівень інсайту у 46% респондентів може вказувати на труднощі з формуванням чіткого бачення власної кар'єри, що може бути пов'язано з браком досвіду чи недостатньою увагою до самопізнання в освітньому процесі. Середній рівень (30%) свідчить про потенціал для розвитку, якщо студенти отримають підтримку у вигляді рефлексійних практик. Високий рівень у 24% респондентів демонструє наявність студентів із розвиненою самосвідомістю, які, ймовірно, активно займаються самоаналізом і мають чітке уявлення про свої професійні перспективи.

Результати за шкалою саморефлексії та інсайту показують, що більшість студентів (56% для саморефлексії та 46% для інсайту) мають низький рівень цих метакогнітивних процесів, що може обмежувати їхню психологічну готовність до кар'єри. Низький рівень саморефлексії та інсайту вказує на недостатню

самосвідомість, що може ускладнювати формування кар'єрних цілей, адаптацію до професійного середовища та прийняття обґрунтованих рішень. Середній рівень (24% для саморефлексії та 30% для інсайту) свідчить про потенціал для розвитку, якщо студенти отримають відповідну підтримку. Високий рівень (20% для саморефлексії та 24% для інсайту) демонструє наявність студентів із розвиненою здатністю до самоаналізу та чітким розумінням власних внутрішніх процесів, що є позитивним для їхнього кар'єрного розвитку.

Аналіз результатів за шкалою саморефлексії та інсайту показав, що більшість студентів гуманітарних спеціальностей мають низький рівень цих метакогнітивних процесів (56% для саморефлексії та 46% для інсайту), що може обмежувати їхню здатність до самопізнання та ефективного кар'єрного планування. Середній рівень (24% для саморефлексії та 30% для інсайту) вказує на потенціал для розвитку, тоді як високий рівень (20% для саморефлексії та 24% для інсайту) демонструє наявність студентів із розвиненою самосвідомістю.

Далі нами було проаналізовано результати за тестом діагностики лідерських здібностей (рис. 2.6).

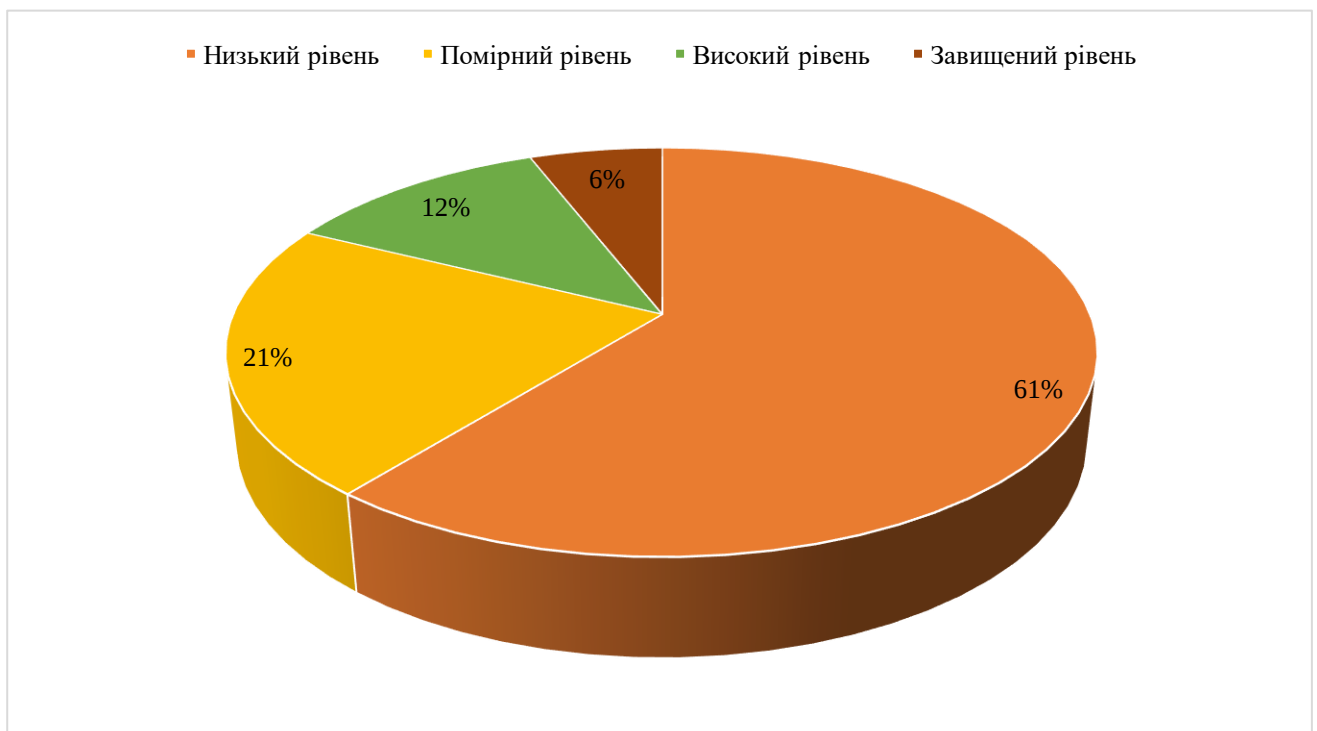


Рис. 2.6. Показники рівня лідерських здібностей студентів

Тест діагностики лідерських здібностей дозволяє оцінити здатність студентів брати на себе відповідальність, організовувати роботу інших і демонструвати лідерські якості в професійному контексті.

Більшість респондентів (62%) продемонстрували низький рівень лідерських здібностей (0-25 балів), що свідчить про слабку вираженість якостей, необхідних для виконання лідерських ролей, таких як організація, прийняття рішень чи мотивація інших. Такі студенти можуть уникати відповідальності, мати труднощі з управлінням групами або відчувати невпевненість у ситуаціях, що вимагають лідерства.

Чверть респондентів (22%) показали помірний рівень лідерських здібностей (26-35 балів). Такі студенти мають певний потенціал для виконання лідерських функцій, але їхні навички ще не є достатньо розвиненими. Вони можуть проявляти ініціативу в окремих ситуаціях, але потребують додаткової практики чи навчання для зміцнення лідерських якостей.

Лише 12% респондентів продемонстрували високий рівень лідерських здібностей (36-40 балів). Такі студенти мають розвинені якості лідера, такі як впевненість, уміння організовувати інших і приймати рішення. Вони, ймовірно, беруть активну участь у групових проєктах, волонтерських ініціативах чи інших видах діяльності, що сприяють розвитку лідерства.

Найменша частка респондентів (6%) отримала завищений рівень лідерських здібностей (41 і більше балів), що вказує на схильність до диктаторського стилю лідерства. Такі студенти можуть проявляти надмірну авторитарність, що може негативно впливати на їхню взаємодію з колегами чи підлеглими в професійному середовищі.

Переважаючий низький рівень лідерських здібностей (62%) серед студентів гуманітарних спеціальностей може бути зумовлене кількома факторами. По-перше, гуманітарні спеціальності, такі як історія чи педагогіка, часто акцентують увагу на індивідуальній роботі чи соціальній значущості, а не на управлінських чи організаційних навичках. По-друге, обмежений доступ до практичних занять, таких як групові проєкти чи тренінги з лідерства, може гальмувати розвиток цих

якостей. По-третє, низький рівень може бути пов'язаний із браком впевненості чи досвіду, що є типовим для молодих людей на етапі професійного становлення.

Помірний рівень (22%) свідчить про наявність студентів із потенціалом для розвитку лідерських здібностей. Дана група може бути мотивована до лідерства, але потребує додаткових ресурсів, таких як тренінги з симуляції управлінських ситуацій або менторські програми, щоб посилити свої навички.

Високий рівень (12%) вказує на наявність студентів із розвиненими лідерськими якостями, які, ймовірно, вже мають досвід організаційної роботи, участі в студентських ініціативах чи волонтерських проєктах. Такі студенти можуть бути рольовими моделями для інших, сприяючи розвитку лідерських якостей у групі.

Завищений рівень (6%) є найменш поширеним і може вказувати на потенційні ризики, пов'язані з авторитарним стилем лідерства. Такі студенти можуть потребувати корекції поведінки через тренінги з емоційного інтелекту чи командної роботи, щоб уникнути конфліктів у професійному середовищі.

Аналіз результатів за тестом діагностики лідерських здібностей показав, що більшість студентів гуманітарних спеціальностей (62%) мають низький рівень лідерських якостей, що може обмежувати їхню здатність брати на себе відповідальність і організовувати роботу інших. Помірний (22%) і високий (12%) рівні свідчать про наявність потенціалу для розвитку лідерських навичок у частини студентів, тоді як завищений рівень (6%) вказує на ризик авторитарного стилю, що потребує корекції. Отримані дані підкреслюють важливість впровадження освітніх програм, спрямованих на розвиток лідерських якостей, які є невід'ємною частиною психологічної готовності до професійної кар'єри.

2.3. Визначення психологічних чинників готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри

Для встановлення взаємозв'язку між досліджуваними параметрами та виокремлення чинників готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри нами було проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона.

Таблиця 2.1

Взаємозв'язок між мотивацією до кар'єри та підприємницькими тенденціями

	Підприємницькі тенденції	Рівень значущості
Кар'єрна інтуїція	0,397	0,01
Кар'єрна ідентичність	0,446	0,01

Коефіцієнт кореляції 0,397 вказує на помірний позитивний зв'язок між кар'єрною інтуїцією та підприємницькими тенденціями, що означає, що студенти з вищим рівнем кар'єрної інтуїції – тобто ті, хто краще розуміють власні кар'єрні цілі, сильні та слабкі сторони, а також реалії ринку праці – частіше демонструють вищі підприємницькі тенденції, такі як ініціативність, креативність і готовність до ризику. Рівень значущості $p < 0,01$ підтверджує, що цей зв'язок є статистично достовірним.

Кар'єрна інтуїція, яка відображає самосвідомість і розуміння професійного контексту, є важливим фактором для розвитку підприємницьких якостей. Студенти, які чітко усвідомлюють свої кар'єрні цілі, можуть бути більш мотивованими до ініціативної поведінки, пошуку нових можливостей і прийняття ризикованих рішень. Помірний рівень кореляції (0,397) може вказувати на те, що кар'єрна інтуїція є лише одним із факторів, що впливають на підприємницькі тенденції, і на неї також можуть впливати інші змінні, такі як досвід чи освітнє середовище.

Коефіцієнт кореляції 0,446 свідчить про помірний, але дещо сильніший порівняно з кар'єрною інтуїцією позитивний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та підприємницькими тенденціями. Кар'єрна ідентичність, яка відображає ступінь залученості студента до професійної діяльності та асоціацію з обраною професією, позитивно пов'язана з ініціативністю, креативністю та іншими підприємницькими якостями. Рівень значущості $p < 0,01$ підтверджує статистичну достовірність цього зв'язку.

Вищий коефіцієнт кореляції для кар'єрної ідентичності (0,446) порівняно з кар'єрною інтуїцією (0,397) може вказувати на те, що асоціація з професією та

прагнення до професійного зростання є сильнішими предикторами підприємницької поведінки. Студенти, які чітко ідентифікують себе з обраною професією, ймовірно, більш мотивовані до проактивних дій, таких як пошук нових можливостей, розвиток навичок чи створення власних проєктів. Даний зв'язок підкреслює важливість формування сильної професійної ідентичності для стимулювання підприємницьких тенденцій.

Результати кореляційного аналізу показують, що обидва виміри мотивації до кар'єри – кар'єрна інтуїція та кар'єрна ідентичність – мають помірний позитивний зв'язок із підприємницькими тенденціями. Кар'єрна ідентичність демонструє дещо сильніший вплив ($r = 0,446$) порівняно з кар'єрною інтуїцією ($r = 0,397$), що може свідчити про те, що відчуття приналежності до професії є важливішим фактором для розвитку ініціативності та креативності, ніж розуміння власних цілей. Обидва зв'язки є статистично значущими ($p < 0,01$), що підтверджує їхню релевантність для розуміння психологічної готовності студентів до кар'єри.

Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона показав наявність помірного позитивного зв'язку між мотивацією до кар'єри та підприємницькими тенденціями. Кар'єрна інтуїція ($r = 0,397$, $p < 0,01$) і кар'єрна ідентичність ($r = 0,446$, $p < 0,01$) позитивно впливають на ініціативність, креативність і готовність до ризику, що є важливими для психологічної готовності до професійної діяльності. Кар'єрна ідентичність має дещо сильніший зв'язок із підприємницькими тенденціями, що підкреслює важливість формування сильної професійної ідентичності для стимулювання проактивної поведінки.

Таблиця 2.2

Взаємозв'язок між мотивацією до кар'єри та саморефлексією

	Саморефлексія	Рівень значущості
Кар'єрна інтуїція	0,486	0,001
Кар'єрна ідентичність	0,552	0,001

Коефіцієнт кореляції 0,486 свідчить про помірний позитивний зв'язок між кар'єрною інтуїцією та саморефлексією, що означає, що студенти з вищим

рівнем кар'єрної інтуїції – тобто ті, хто краще розуміють власні кар'єрні цілі, сильні та слабкі сторони, а також реалії ринку праці – частіше демонструють вищу здатність до саморефлексії, тобто аналізу власних думок, почуттів і поведінки. Рівень значущості $p < 0,001$ підтверджує високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Кар'єрна інтуїція, як компонент мотивації, тісно пов'язана з саморефлексією, оскільки розуміння власних кар'єрних цілей вимагає аналізу особистих мотивацій і можливостей. Студенти, які здатні рефлексувати над своїми діями та рішеннями, ймовірно, краще усвідомлюють свої професійні прагнення, що сприяє формуванню чітких кар'єрних планів. Помірний рівень кореляції (0,486) може вказувати на те, що саморефлексія є лише одним із факторів, що впливають на кар'єрну інтуїцію, і на неї також можуть впливати зовнішні фактори, такі як освітнє середовище чи практичний досвід.

Коефіцієнт кореляції 0,552 вказує на помірно-сильний позитивний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та саморефлексією. Кар'єрна ідентичність, яка відображає ступінь залученості студента до професійної діяльності та асоціацію з обраною професією, має тісніший зв'язок із саморефлексією порівняно з кар'єрною інтуїцією. Рівень значущості $p < 0,001$ підтверджує високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Вищий коефіцієнт кореляції для кар'єрної ідентичності (0,552) порівняно з кар'єрною інтуїцією (0,486) свідчить про те, що саморефлексія відіграє важливішу роль у формуванні професійної ідентичності. Студенти, які систематично аналізують свої думки, почуття та поведінку, частіше асоціюють себе з обраною професією, прагнуть професійного зростання та демонструють високу залученість до кар'єрного розвитку. Даний зв'язок підкреслює важливість саморефлексії для формування сильної професійної ідентичності, яка є ключовим елементом психологічної готовності до кар'єри.

Результати кореляційного аналізу показують, що як кар'єрна інтуїція ($r = 0,486$), так і кар'єрна ідентичність ($r = 0,552$) мають помірний до помірно-сильного позитивний зв'язок із саморефлексією, причому зв'язок із кар'єрною

ідентичністю є дещо сильнішим. Отримані результати свідчать, що здатність студентів до самоаналізу відіграє важливу роль у формуванні їхньої мотивації до кар'єри, зокрема у розумінні власних цілей і асоціації з професією. Високий рівень значущості ($p < 0,001$) для обох зв'язків підтверджує їхню надійність і релевантність для розуміння психологічної готовності студентів.

Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона виявив помірний до помірно-сильного позитивний зв'язок між мотивацією до кар'єри та саморефлексією. Кар'єрна інтуїція ($r = 0,486, p < 0,001$) і кар'єрна ідентичність ($r = 0,552, p < 0,001$) позитивно пов'язані з саморефлексією, причому зв'язок із кар'єрною ідентичністю є сильнішим, що підкреслює важливість саморефлексії для формування професійної ідентичності та розуміння кар'єрних цілей, що є ключовими елементами психологічної готовності до кар'єри.

Таблиця 2.3

Взаємозв'язок між мотивацією до кар'єри та лідерських здібностей

	Лідерські здібності	Рівень значущості
Кар'єрна інтуїція	0,342	0,05
Кар'єрна ідентичність	0,430	0,01

Коефіцієнт кореляції 0,342 вказує на слабкий до помірного позитивний зв'язок між кар'єрною інтуїцією та лідерськими здібностями, що означає, що студенти з вищим рівнем кар'єрної інтуїції – тобто ті, хто краще розуміють власні кар'єрні цілі, сильні та слабкі сторони, а також реалії ринку праці – частіше демонструють вищі лідерські здібності, такі як відповідальність, організаційні навички та ініціативність. Рівень значущості $p < 0,05$ підтверджує, що цей зв'язок є статистично значущим, хоча його сила є відносно низькою.

Кар'єрна інтуїція сприяє розвитку лідерських здібностей, оскільки розуміння власних цілей і можливостей допомагає студентам впевненіше брати на себе відповідальність і приймати рішення в групових ситуаціях. Однак слабший коефіцієнт кореляції (0,342) може вказувати на те, що кар'єрна інтуїція є лише одним із багатьох факторів, що впливають на лідерські здібності, і на неї

можуть впливати зовнішні чинники, такі як брак практичного досвіду чи обмежені можливості для розвитку лідерства в освітньому середовищі.

Коефіцієнт кореляції 0,430 свідчить про помірний позитивний зв'язок між кар'єрною ідентичністю та лідерськими здібностями. Кар'єрна ідентичність, яка відображає ступінь залученості студента до професійної діяльності та асоціацію з обраною професією, має сильніший зв'язок із лідерськими здібностями порівняно з кар'єрною інтуїцією. Рівень значущості $p < 0,01$ підтверджує високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Вищий коефіцієнт кореляції для кар'єрної ідентичності (0,430) порівняно з кар'єрною інтуїцією (0,342) вказує на те, що асоціація з професією та прагнення до професійного зростання є важливішими предикторами лідерських здібностей. Студенти, які чітко ідентифікують себе з обраною професією, частіше демонструють якості лідера, такі як впевненість, мотивація інших і організаційні навички.

Результати кореляційного аналізу показують, що як кар'єрна інтуїція ($r = 0,342$, $p < 0,05$), так і кар'єрна ідентичність ($r = 0,430$, $p < 0,01$) мають позитивний зв'язок із лідерськими здібностями, причому зв'язок із кар'єрною ідентичністю є сильнішим і більш значущим, що свідчить про те, що студенти з вищою мотивацією до кар'єри, особливо ті, хто асоціюють себе з професією, частіше демонструють лідерські якості, такі як відповідальність і здатність організовувати інших. Вища значущість зв'язку для кар'єрної ідентичності ($p < 0,01$) порівняно з кар'єрною інтуїцією ($p < 0,05$) підкреслює, що професійна ідентичність відіграє важливішу роль у формуванні лідерських здібностей.

Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона виявив слабкий до помірного позитивний зв'язок між мотивацією до кар'єри та лідерськими здібностями. Кар'єрна інтуїція ($r = 0,342$, $p < 0,05$) і кар'єрна ідентичність ($r = 0,430$, $p < 0,01$) позитивно пов'язані з лідерськими здібностями, причому зв'язок із кар'єрною ідентичністю є сильнішим і більш значущим, що підкреслює важливість формування сильної професійної ідентичності для розвитку

лідерських якостей, які є ключовим елементом психологічної готовності до кар'єри.

Таблиця 2.4

Взаємозв'язок між інсайтом та кар'єрною самоефективністю

	Інсайт	Рівень значущості
Кар'єрна самоефективність	-0,286	0,05

Коефіцієнт кореляції -0,286 вказує на слабкий негативний зв'язок між інсайтом і кар'єрною самоефективністю, що означає, що студенти з вищим рівнем інсайту – тобто ті, хто мають чіткіше розуміння власних думок, почуттів і поведінки – можуть демонструвати дещо нижчий рівень переконання у своїй здатності управляти кар'єрою, і навпаки. Рівень значущості $p < 0,05$ підтверджує, що цей зв'язок є статистично значущим, хоча його сила є слабкою.

Негативний зв'язок між інсайтом і кар'єрною самоефективністю є несподіваним і може вказувати на складну взаємодію між цими змінними. Високий рівень інсайту передбачає глибоке самопізнання, яке може включати усвідомлення власних обмежень і слабких сторін. Таке усвідомлення може знижувати впевненість у своїх силах (самоефективність), особливо якщо студенти відчують тривогу чи невпевненість щодо своїх кар'єрних можливостей. Слабкий коефіцієнт кореляції (-0,286) свідчить про те, що цей зв'язок не є домінуючим, і на кар'єрну самоефективність можуть впливати інші фактори, такі як практичний досвід, підтримка з боку оточення чи мотивація.

Можливо, студенти з високим інсайтом, які глибоко аналізують свої сильні та слабкі сторони, стають більш критичними до своїх здібностей, що може тимчасово знижувати їхню впевненість у кар'єрному розвитку. Водночас студенти з нижчим рівнем інсайту можуть демонструвати вищу самоефективність через менш критичне ставлення до себе або через завищену самооцінку.

Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона виявив слабкий негативний зв'язок між інсайтом і кар'єрною самоефективністю ($r = -0,286$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що глибше розуміння власних думок, почуттів і

поведінки може дещо знижувати впевненість у здатності управляти кар'єрою, можливо, через критичне усвідомлення власних обмежень. Хоча зв'язок є слабким, він є статистично значущим і вказує на необхідність збалансованого підходу до розвитку самопізнання та впевненості.

Таблиця 2.5

Взаємозв'язок між кар'єрними цінностями та лідерських здібностей

	Лідерські здібності	Рівень значущості
Спеціалізація	0,291	0,05
Незалежність	-0,350	0,05

Коефіцієнт кореляції 0,291 вказує на слабкий позитивний зв'язок між цінністю спеціалізації та лідерськими здібностями, що означає, що студенти, які більше орієнтовані на досягнення експертизи в певній професійній сфері та прагнуть до інтелектуальних викликів, частіше демонструють вищі лідерські здібності, такі як відповідальність, організаційні навички та ініціативність. Рівень значущості $p < 0,05$ підтверджує, що цей зв'язок є статистично значущим, хоча його сила є слабкою.

Позитивний зв'язок між спеціалізацією та лідерськими здібностями свідчить про те, що прагнення до професійної експертизи може сприяти розвитку лідерських якостей, оскільки глибокі знання в певній галузі підвищують впевненість і авторитет у групі. Однак слабкий коефіцієнт кореляції (0,291) вказує на те, що спеціалізація є лише одним із факторів, що впливають на лідерські здібності, і її вплив може бути обмеженим через специфіку гуманітарних спеціальностей, де акцент часто робиться на соціальній взаємодії, а не на глибокій спеціалізації.

Коефіцієнт кореляції -0,350 вказує на слабкий негативний зв'язок між цінністю незалежності та лідерськими здібностями, що означає, що студенти, які більше прагнуть до автономії у виборі кар'єрної траєкторії та самостійного планування роботи, можуть демонструвати дещо нижчий рівень лідерських здібностей, і навпаки. Рівень значущості $p < 0,05$ підтверджує статистичну значущість цього зв'язку, хоча його сила є слабкою.

Негативний зв'язок між незалежністю та лідерськими здібностями є несподіваним, оскільки автономія часто асоціюється з ініціативністю та відповідальністю, які є складовими лідерства. Однак цей результат може вказувати на те, що студенти, які високо цінують незалежність, можуть уникати ситуацій, що вимагають управління іншими або роботи в команді, віддаючи перевагу індивідуальній діяльності. У контексті гуманітарних спеціальностей це може бути пов'язано з орієнтацією на самотійну роботу, наприклад, у дослідницькій чи творчій діяльності, що не завжди сприяє розвитку організаційних і лідерських навичок.

Результати кореляційного аналізу показують, що кар'єрні цінності мають різноспрямований вплив на лідерські здібності. Спеціалізація має слабкий позитивний зв'язок із лідерськими здібностями ($r = 0,291$, $p < 0,05$), що вказує на те, що прагнення до професійної експертизи може сприяти розвитку лідерських якостей. Натомість незалежність має слабкий негативний зв'язок ($r = -0,350$, $p < 0,05$), що може свідчити про те, що орієнтація на автономію іноді суперечить лідерським ролям, які вимагають взаємодії та управління іншими. Обидва зв'язки є слабкими, але статистично значущими, що підкреслює їхню релевантність для розуміння психологічної готовності студентів до кар'єри.

Кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Пірсона виявив слабкий позитивний зв'язок між цінністю спеціалізації та лідерськими здібностями ($r = 0,291$, $p < 0,05$) і слабкий негативний зв'язок між цінністю незалежності та лідерськими здібностями ($r = -0,350$, $p < 0,05$). Вказані результати свідчать, що прагнення до професійної експертизи сприяє розвитку лідерських якостей, тоді як висока орієнтація на незалежність може частково суперечити лідерським ролям, які вимагають співпраці. Обидва зв'язки є слабкими, але статистично значущими, що підкреслює їхню релевантність для психологічної готовності до кар'єри.

Таблиця 2.6

**Взаємозв'язок між кар'єрними цінностями та
саморефлексією/інсайтом**

	Саморефлексія	Рівень значущості	Інсайт	Рівень значущості
Незалежність	-0,444	0,01		
Баланс «Робота-життя»			-0,347	0,05

Коефіцієнт кореляції -0,444 вказує на помірний негативний зв'язок між цінністю незалежності та саморефлексією, що означає, що студенти, які високо цінують автономію у виборі кар'єрної траєкторії та самостійне планування роботи, частіше демонструють нижчий рівень саморефлексії, тобто меншу здатність аналізувати власні думки, почуття та поведінку. Рівень значущості $p < 0,01$ підтверджує високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Негативний зв'язок між незалежністю та саморефлексією може вказувати на те, що студенти, які прагнуть автономії, менш схильні до глибокого самоаналізу, можливо, через фокус на зовнішніх діях чи індивідуальних рішеннях, а не на внутрішній рефлексії. У контексті гуманітарних спеціальностей це може бути пов'язано з орієнтацією на самостійну роботу (наприклад, у творчих чи дослідницьких проєктах), яка не завжди вимагає систематичного аналізу власних думок чи поведінки. Помірний рівень кореляції (-0,444) свідчить про те, що незалежність є значущим, але не єдиним фактором, що впливає на саморефлексію, і на неї можуть впливати інші змінні, такі як освітнє середовище чи психологічна підтримка.

Коефіцієнт кореляції -0,347 вказує на слабкий негативний зв'язок між цінністю балансу «робота–життя» та інсайтом, що означає, що студенти, які більше прагнуть гармонійно поєднувати професійну діяльність із сім'єю, здоров'ям і хобі, частіше демонструють нижчий рівень інсайту, тобто меншу ясність і чіткість у розумінні власних думок, почуттів і поведінки. Рівень значущості $p < 0,05$ підтверджує, що цей зв'язок є статистично значущим, хоча його сила є слабкою.

Негативний зв'язок між балансом «робота–життя» та інсайтом може відображати те, що студенти, які надають перевагу гармонії між роботою та особистим життям, менш зосереджені на глибокому самопізнанні, можливо, через більшу увагу до зовнішніх аспектів життя, таких як сімейні чи соціальні обов'язки. У контексті молодого віку респондентів (19-35 років) це може бути пов'язано з низькою пріоритетністю балансу «робота–життя» на етапі професійного становлення, що знижує потребу в чіткому розумінні власних внутрішніх процесів. Слабкий рівень кореляції (-0,347) вказує на те, що цей зв'язок не є домінуючим, і на інсайт можуть впливати інші фактори, такі як саморефлексія чи мотивація.

Результати кореляційного аналізу показують, що кар'єрні цінності, зокрема незалежність і баланс «робота–життя», мають негативний зв'язок із метакогнітивними процесами. Незалежність має помірний негативний зв'язок із саморефлексією ($r = -0,444$, $p < 0,01$), тоді як баланс «робота–життя» має слабкий негативний зв'язок із інсайтом ($r = -0,347$, $p < 0,05$). Отримані результати свідчать, що студенти, які високо цінують автономію або гармонію між роботою та особистим життям, менш схильні до глибокого самоаналізу чи чіткого розуміння своїх внутрішніх процесів, що може бути пов'язано з орієнтацією на зовнішні дії чи практичні аспекти життя, що знижує увагу до метакогнітивних процесів.

Таблиця 2.7

Взаємозв'язок між підприємницькими тенденціями та кар'єрними цінностями

	Підприємницькі тенденції	Рівень значущості
Незалежність	-0,382	0,01

Коефіцієнт кореляції -0,382 вказує на помірний негативний зв'язок між цінністю незалежності та підприємницькими тенденціями, що означає, що студенти, які високо цінують автономію у виборі кар'єрної траєкторії та самостійне планування роботи, частіше демонструють нижчий рівень

підприємницьких тенденцій, таких як ініціативність, креативність, готовність до ризику та локус контролю. Рівень значущості $p < 0,01$ підтверджує високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Негативний зв'язок між незалежністю та підприємницькими тенденціями є несподіваним, оскільки автономія, як складова незалежності, теоретично мала б сприяти ініціативності та креативності, які є ключовими аспектами підприємницьких тенденцій. Однак цей результат може вказувати на те, що студенти, які надають перевагу незалежності, зосереджені на індивідуальній роботі та уникненні зовнішнього впливу, що може знижувати їхню схильність до ризикованої чи інноваційної поведінки, пов'язаної з підприємництвом.

У контексті гуманітарних спеціальностей це може бути пов'язано з орієнтацією на самостійну діяльність, наприклад, у дослідницькій чи творчій роботі, яка не завжди вимагає високого рівня ініціативності чи готовності до ризику. Помірний рівень кореляції (-0,382) свідчить про те, що незалежність є значущим, але не єдиним фактором, що впливає на підприємницькі тенденції.

Результати кореляційного аналізу показують, що цінність незалежності має помірний негативний зв'язок із підприємницькими тенденціями ($r = -0,382$, $p < 0,01$), що свідчить, що студенти, які високо цінують автономію, менш схильні до прояву підприємницьких якостей, таких як ініціативність, креативність чи готовність до ризику. Даний результат може відображати конфлікт між прагненням до незалежності та необхідністю взаємодії, адаптивності чи ризикованої поведінки, які є характерними для підприємницької діяльності. Висока значущість зв'язку ($p < 0,01$) підкреслює його релевантність для розуміння психологічної готовності студентів до кар'єри.

Таблиця 2.8

**Взаємозв'язок між підприємницькими тенденціями та
саморефлексією**

	Підприємницькі тенденції	Рівень значущості
Саморефлексія	0,548	0,001

Коефіцієнт кореляції 0,548 вказує на помірно-сильний позитивний зв'язок між саморефлексією та підприємницькими тенденціями, що означає, що студенти з вищим рівнем саморефлексії – тобто ті, хто краще здатні аналізувати власні думки, почуття та поведінку – частіше демонструють вищі підприємницькі тенденції, такі як ініціативність, креативність, готовність до ризику та автономія. Рівень значущості $p < 0,001$ підтверджує дуже високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Позитивний зв'язок між саморефлексією та підприємницькими тенденціями свідчить про те, що здатність до самоаналізу сприяє розвитку підприємницьких якостей. Студенти, які систематично рефлексують над своїми діями та мотиваціями, ймовірно, краще усвідомлюють власні сильні сторони, що дозволяє їм бути більш ініціативними та креативними у професійному контексті. Саморефлексія може допомагати студентам оцінювати ризики та можливості, що є ключовим для підприємницької поведінки. Помірно-сильний коефіцієнт кореляції (0,548) вказує на те, що саморефлексія є важливим фактором, який впливає на ініціативність і креативність, хоча на підприємницькі тенденції також можуть впливати інші змінні, такі як мотивація чи досвід.

Результати кореляційного аналізу показують, що саморефлексія має помірно-сильний позитивний зв'язок із підприємницькими тенденціями ($r = 0,548$, $p < 0,001$), що свідчить, що здатність до самоаналізу є важливим чинником, який сприяє розвитку ініціативності, креативності, готовності до ризику та автономії. Висока значущість зв'язку ($p < 0,001$) підкреслює його надійність і релевантність для розуміння психологічної готовності студентів до кар'єри.

Таблиця 2.9

Взаємозв'язок між лідерськими здібностями та підприємницькими тенденціями

	Підприємницькі тенденції	Рівень значущості
Лідерські здібності	0,536	0,001

Коефіцієнт кореляції 0,536 вказує на помірно-сильний позитивний зв'язок між лідерськими здібностями та підприємницькими тенденціями, що означає, що студенти з вищим рівнем лідерських здібностей – тобто ті, хто здатні ефективно організовувати інших, брати на себе відповідальність і демонструвати ініціативу – частіше проявляють підприємницькі тенденції, такі як креативність, готовність до ризику, автономія та потреба в досягненнях. Рівень значущості $p < 0,001$ підтверджує дуже високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Позитивний зв'язок між лідерськими здібностями та підприємницькими тенденціями є очікуваним, оскільки обидва конструкти включають спільні елементи, такі як ініціативність, впевненість і здатність до прийняття рішень. Студенти, які демонструють лідерські якості, ймовірно, мають вищу мотивацію до проактивної поведінки, що сприяє розвитку підприємницьких тенденцій. Помірно-сильний коефіцієнт кореляції (0,536) вказує на те, що лідерські здібності є важливим фактором, який впливає на підприємницькі якості, хоча на них також можуть впливати інші змінні, такі як мотивація чи саморефлексія.

Результати кореляційного аналізу показують, що лідерські здібності мають помірно-сильний позитивний зв'язок із підприємницькими тенденціями ($r = 0,536$, $p < 0,001$), що свідчить, що здатність до лідерства тісно пов'язана з ініціативністю, креативністю та готовністю до ризику, які є ключовими для психологічної готовності до кар'єри. Висока значущість зв'язку ($p < 0,001$) підкреслює його надійність і релевантність для розуміння структури психологічної готовності студентів.

Таблиця 2.10

Взаємозв'язок між лідерськими здібностями та саморефлексії

	Саморефлексія	Рівень значущості
Лідерські здібності	0,589	0,001

Коефіцієнт кореляції 0,589 вказує на помірно-сильний позитивний зв'язок між лідерськими здібностями та саморефлексією, що означає, що студенти з вищим рівнем лідерських здібностей – тобто ті, хто здатні ефективно організовувати інших, брати на себе відповідальність і демонструвати ініціативу

– частіше демонструють вищу здатність до саморефлексії, тобто аналізу власних думок, почуттів і поведінки. Рівень значущості $p < 0,001$ підтверджує дуже високу статистичну достовірність цього зв'язку.

Позитивний зв'язок між лідерськими здібностями та саморефлексією є очікуваним, оскільки ефективне лідерство часто вимагає високого рівня самосвідомості та здатності оцінювати власні дії. Студенти, які систематично аналізують свої думки та поведінку, ймовірно, краще усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони, що дозволяє їм бути більш впевненими у прийнятті рішень і ефективно взаємодіяти з іншими. Помірно-сильний коефіцієнт кореляції (0,589) вказує на те, що саморефлексія є важливим фактором, який сприяє розвитку лідерських якостей, хоча на них також можуть впливати інші змінні, такі як мотивація чи практичний досвід.

Результати кореляційного аналізу показують, що лідерські здібності мають помірно-сильний позитивний зв'язок із саморефлексією ($r = 0,589$, $p < 0,001$), що свідчить, що здатність до самоаналізу відіграє ключову роль у формуванні лідерських якостей, таких як відповідальність, організаційні навички та ініціативність. Висока значущість зв'язку ($p < 0,001$) підкреслює його надійність і релевантність для розуміння психологічної готовності студентів до кар'єри.

Висновки до розділу 2

На основі проведеного кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнта Пірсона, який досліджував взаємозв'язки між мотивацією до кар'єри, саморефлексією, інсайтом, лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями та кар'єрними цінностями, можна зробити висновки щодо психологічних чинників готовності студентів гуманітарних спеціальностей Херсонського державного університету до професійної кар'єри. Дослідження, проведене на вибірці з 50 студентів віком від 19 до 35 років, дозволило виявити складну взаємодію між цими чинниками, що впливають на здатність адаптуватися до вимог ринку праці.

Саморефлексія виявилася центральним елементом психологічної готовності, оскільки її сильний зв'язок із лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями та кар'єрною ідентичністю підкреслює важливість самосвідомості для розвитку ініціативності, креативності та асоціації з професією. Студенти, які систематично аналізують власні думки, почуття та поведінку, демонструють вищу здатність до організації, відповідальності та проактивної поведінки, що є ключовим для професійного успіху. Кар'єрна ідентичність, як показник залученості до професійної діяльності, також відіграє важливу роль, сприяючи формуванню лідерських якостей і підприємницької поведінки через міцну асоціацію з обраною професією.

Лідерські здібності тісно пов'язані з підприємницькими тенденціями, що відображає їхню взаємодоповнювальну роль у розвитку ініціативності та креативності. Однак низький рівень цих якостей у більшості студентів вказує на необхідність цілеспрямованого розвитку через практичні заняття та рефлексійні практики. Інсайт, як результат глибокого самопізнання, має несподіваний слабкий негативний зв'язок із кар'єрною самоефективністю та балансом «робота–життя», що може свідчити про те, що усвідомлення власних обмежень знижує впевненість у кар'єрних можливостях або увагу до гармонії між роботою та особистим життям.

Кар'єрні цінності, зокрема спеціалізація, позитивно впливають на лідерські здібності, тоді як незалежність демонструє негативний зв'язок із саморефлексією, лідерськими здібностями та підприємницькими тенденціями, що вказує на потенційний конфлікт між прагненням до автономії та якостями, що вимагають співпраці чи ініціативності. Баланс «робота–життя» також має слабкий негативний зв'язок із інсайтом, що може відображати меншу увагу до самопізнання серед студентів, орієнтованих на гармонію.

Отже, психологічна готовність студентів до кар'єри залежить від гармонійного розвитку саморефлексії, мотивації та лідерських навичок, тоді як висока автономія може створювати бар'єри для ініціативності та співпраці. Результати підкреслюють необхідність комплексних освітніх і психологічних

програм, які поєднують рефлексійні практики, менторство, проєктну діяльність і тренінги з лідерства та підприємництва. Особливу увагу слід приділити студентам із низьким рівнем саморефлексії, лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій, оскільки ці бар'єри обмежують їхню готовність до професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

3.1. Методи формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри

Психологічна готовність студентів до професійної кар'єри є складним конструктом, що охоплює мотивацію до кар'єри, саморефлексію, інсайт, лідерські здібності, підприємницькі тенденції та кар'єрні цінності. На основі результатів кореляційного аналізу, проведеного серед 50 студентів гуманітарних спеціальностей (історія, психологія, соціологія, педагогіка) Херсонського державного університету віком від 19 до 35 років, було виявлено ключові чинники, які впливають на готовність до кар'єри, зокрема сильні позитивні зв'язки між саморефлексією, лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями та кар'єрною ідентичністю, а також негативні зв'язки з цінністю незалежності. Для формування психологічної готовності студентів до професійної діяльності пропонується комплекс методів, які враховують ці взаємозв'язки та спрямовані на розвиток мотивації, самосвідомості, ініціативності та лідерських якостей.

Саморефлексія виявилася центральним чинником, що має помірно-сильні позитивні зв'язки з лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями і кар'єрною ідентичністю, що підкреслює її значення для формування психологічної готовності. Для розвитку саморефлексії та інсайту пропонується впровадження рефлексійних практик, таких як ведення кар'єрних щоденників, де студенти аналізують свої професійні цілі, сильні та слабкі сторони, а також реакції на кар'єрні виклики. Групові дискусії, модеровані психологами чи менторами, сприятимуть обміну досвідом і поглибленню самопізнання. Тренінги з розвитку метакогнітивних навичок, які включають техніки самоспостереження та аналізу власної поведінки, допоможуть студентам краще усвідомлювати свої

мотивації та обмеження, що особливо важливо для тих, хто демонструє низький рівень саморефлексії та інсайту.

Психологічне консультування, орієнтоване на кар'єрне самопізнання, може допомогти студентам із високим рівнем інсайту, який має слабкий негативний зв'язок із кар'єрною самоефективністю, уникнути надмірної самокритики. Такі сесії дозволять гармонізувати глибоке самопізнання з впевненістю у власних силах, сприяючи формуванню збалансованої психологічної готовності.

Мотивація до кар'єри, зокрема кар'єрна ідентичність, виявила сильніші зв'язки з підприємницькими тенденціями, саморефлексією і лідерськими здібностями порівняно з кар'єрною інтуїцією. Для посилення мотивації пропонується впровадження програм кар'єрного консультування, які допоможуть студентам чітко визначити професійні цілі та оцінити реалії ринку праці. Семінари з аналізу кар'єрних можливостей, що включають зустрічі з професіоналами та випускниками, сприятимуть формуванню кар'єрної інтуїції, яка має помірний зв'язок із підприємницькими тенденціями і лідерськими здібностями.

Менторські програми, що передбачають індивідуальну роботу з досвідченими фахівцями, допоможуть студентам сформувати сильну кар'єрну ідентичність, що є особливо важливим для тих, хто демонструє низький рівень цього показника. Практичні заняття, такі як стажування чи проєктна діяльність, дозволять студентам відчувати приналежність до професії, що сприятиме мотивації та готовності до кар'єрного розвитку.

Лідерські здібності та підприємницькі тенденції тісно пов'язані, що вказує на їхню взаємодоповнювальну роль у формуванні ініціативності та креативності. Низький рівень цих показників свідчить про необхідність цілеспрямованого розвитку. Тренінги з лідерства, що включають симуляції управлінських ситуацій, групові проєкти та вправи на командну роботу, допоможуть студентам розвинути відповідальність, організаційні навички та впевненість. Воркшопи з

інноваційного мислення та управління ризиками сприятимуть розвитку підприємницьких якостей, таких як креативність і готовність до ризику.

Програми соціального підприємництва, які поєднують ініціативність із соціальною відповідальністю, можуть бути особливо ефективними для студентів гуманітарних спеціальностей, оскільки вони дозволяють застосовувати креативність у реальних проєктах. Групові проєкти, що імітують бізнес-середовище, допоможуть студентам інтегрувати лідерські та підприємницькі навички, долаючи бар'єри, пов'язані з низькою ініціативністю.

Кар'єрні цінності, зокрема спеціалізація, мають слабкий позитивний зв'язок із лідерськими здібностями, тоді як незалежність демонструє негативні зв'язки з саморефлексією, лідерськими здібностями і підприємницькими тенденціями, що вказує на необхідність гармонізації прагнення до автономії з якостями, що вимагають співпраці. Для студентів із високим рівнем незалежності рекомендується впровадження програм, що поєднують автономну роботу з командними проєктами, щоб стимулювати ініціативність і лідерство без втрати індивідуальної свободи.

Цінність балансу «робота–життя», яка має слабкий негативний зв'язок із інсайтом, потребує розвитку через семінари з тайм-менеджменту та управління стресом, які допоможуть студентам гармонізувати професійні та особисті цілі, зберігаючи самопізнання. Для студентів із низьким рівнем спеціалізації і балансу «робота–життя» спеціалізовані курси та практичні заняття сприятимуть поглибленню професійних знань і формуванню збалансованого підходу до кар'єри.

Для комплексного формування психологічної готовності пропонується інтегрований підхід, який поєднує рефлексійні практики, кар'єрне консультування, менторство, тренінги з лідерства та підприємництва, а також проєктну діяльність. Особливу увагу слід приділити студентам із низьким рівнем саморефлексії, кар'єрної ідентичності, лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій, оскільки ці показники вказують на бар'єри в їхній психологічній готовності.

Отже, формування психологічної готовності студентів до професійної кар'єри вимагає комплексного підходу, який враховує взаємозв'язки між саморефлексією, мотивацією, лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями та кар'єрними цінностями. Рефлексійні практики, кар'єрне консультування, менторство, тренінги з лідерства та підприємництва, а також проєктна діяльність є ефективними методами для розвитку цих чинників. Гармонізація прагнення до незалежності з якостями, що вимагають співпраці, і розвиток балансу між роботою та особистим життям сприятимуть підвищенню готовності студентів до кар'єри.

3.2. Тренінгова програма формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри

На основі результатів кореляційного аналізу, проведеного серед 50 студентів гуманітарних спеціальностей (історія, психологія, соціологія, педагогіка) Херсонського державного університету віком від 19 до 35 років, було виявлено ключові психологічні чинники готовності до професійної кар'єри: саморефлексія, мотивація до кар'єри (зокрема кар'єрна інтуїція та ідентичність), лідерські здібності, підприємницькі тенденції та кар'єрні цінності.

Для формування психологічної готовності студентів до кар'єри розроблено тренінгову програму, яка інтегрує рефлексійні практики, кар'єрне консультування, розвиток лідерських і підприємницьких навичок, а також гармонізацію кар'єрних цінностей. Програма розрахована на 8 тижнів (16 сесій по 2 години) і спрямована на подолання бар'єрів, пов'язаних із низьким рівнем саморефлексії (56%), кар'єрної ідентичності (44%), лідерських здібностей (62%) і підприємницьких тенденцій (58%).

Мета тренінгової програми – формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної кар'єри через розвиток саморефлексії, мотивації, лідерських здібностей, підприємницьких тенденцій і гармонізацію кар'єрних цінностей, що сприятиме ефективній адаптації до ринку праці.

Цілі програми:

- розвинути саморефлексію та інсайт для підвищення самосвідомості та розуміння професійних цілей;
- посилити мотивацію до кар'єри, зокрема кар'єрну інтуїцію та ідентичність;
- сформувати лідерські здібності через розвиток відповідальності, організаційних навичок і впевненості;
- стимулювати підприємницькі тенденції, включаючи ініціативність, креативність і готовність до ризику;
- гармонізувати кар'єрні цінності, зокрема спеціалізацію, незалежність і баланс «робота–життя», для збалансованого професійного розвитку.

Програма складається з чотирьох модулів, кожен із яких триває 2 тижні (4 сесії). Кожен модуль включає теоретичні блоки, практичні вправи, рефлексійні практики та групову роботу. Сесії проводяться в інтерактивному форматі з використанням методів фасилітації, коучингу та моделювання ситуацій. Програма адаптована до потреб студентів гуманітарних спеціальностей і враховує низький рівень ключових показників.

План програми представлений у Додатку Б.

Очікувані результати:

- підвищення саморефлексії та інсайту: студенти розвинуть здатність до самоаналізу, що сприятиме кращому розумінню професійних цілей і можливостей;
- посилення мотивації: кар'єрна інтуїція та ідентичність стануть міцнішими, що підвищить залученість до професійної діяльності;
- розвиток лідерських і підприємницьких навичок: студенти продемонструють більшу ініціативність, креативність і відповідальність;
- гармонізація кар'єрних цінностей: студенти навчатися балансувати незалежність, спеціалізацію та баланс «робота–життя», що сприятиме збалансованому професійному розвитку.

Отже, тренінгова програма розроблена з урахуванням взаємозв'язків між психологічними чинниками, виявленими в кореляційному аналізі, і спрямована на подолання бар'єрів, пов'язаних із низьким рівнем саморефлексії, мотивації, лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій.

Висновки до розділу 3

Розділ присвячений розробці шляхів формування психологічної готовності студентів гуманітарних спеціальностей до майбутньої професійної кар'єри на основі кореляційного аналізу, проведеного серед 50 студентів Херсонського державного університету віком від 19 до 35 років. Аналіз виявив ключові психологічні чинники, що впливають на готовність до кар'єри, зокрема саморефлексію, мотивацію до кар'єри (кар'єрну інтуїцію та ідентичність), лідерські здібності, підприємницькі тенденції та кар'єрні цінності, а також їхні взаємозв'язки. На основі цих даних було розроблено методи та тренінгову програму, спрямовані на підвищення психологічної готовності студентів.

Для формування психологічної готовності запропоновано комплекс методів, які включають рефлексійні практики, кар'єрне консультування, менторство, тренінги з лідерства та підприємництва, а також проектну діяльність. Такі методи спрямовані на розвиток саморефлексії, мотивації, лідерських і підприємницьких навичок, а також на гармонізацію кар'єрних цінностей, таких як спеціалізація, незалежність і баланс «робота–життя». Особливу увагу приділено студентам із низьким рівнем саморефлексії (56%), кар'єрної ідентичності (44%), лідерських здібностей (62%) і підприємницьких тенденцій (58%), оскільки ці показники вказують на бар'єри в їхній психологічній готовності.

Розроблена тренінгова програма, розрахована на 8 тижнів (16 сесій по 2 години), інтегрує ці методи в чотири модулі: розвиток саморефлексії та інсайту, посилення мотивації до кар'єри, формування лідерських і підприємницьких навичок, а також гармонізація кар'єрних цінностей. Програма включає теоретичні блоки, практичні вправи, рефлексійні практики та групову роботу, що

забезпечує комплексний підхід до розвитку психологічної готовності. Очікується, що програма сприятиме підвищенню самосвідомості, мотивації, ініціативності та лідерських якостей, а також допоможе студентам гармонізувати кар'єрні цінності для ефективної адаптації до ринку праці.

Отже, запропоновані методи та тренінгова програма створюють основу для цілеспрямованого формування психологічної готовності студентів до професійної кар'єри. Їх впровадження в освітній процес дозволить подолати виявлені бар'єри, підвищити впевненість студентів у власних силах і підготувати їх до успішної професійної діяльності в умовах сучасного ринку праці.

ВИСНОВКИ

Дослідження дозволило комплексно проаналізувати психологічну готовність до професійної кар'єри, визначити вплив психологічних чинників, емпірично дослідити їх взаємозв'язки та розробити шляхи її розвитку:

1. Психологічна готовність до професійної кар'єри є інтегративним конструктом, що охоплює мотиваційні, когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, які забезпечують здатність особистості адаптуватися до вимог професійного середовища.

2. Теоретичний аналіз показав, що психологічна готовність студентів формується під впливом мотиваційних (кар'єрна ідентичність, інтуїція), метакогнітивних (саморефлексія, інсайт), поведінкових (лідерські здібності, підприємницькі тенденції) і ціннісних (спеціалізація, незалежність, баланс «робота–життя») чинників. Саморефлексія сприяє самопізнанню, що є основою для прийняття кар'єрних рішень. Мотивація до кар'єри, зокрема кар'єрна ідентичність, стимулює залученість до професійної діяльності. Лідерські здібності та підприємницькі тенденції забезпечують ініціативність і адаптивність, тоді як кар'єрні цінності визначають пріоритети в професійному розвитку.

3. Емпіричне дослідження за допомогою кореляційного аналізу виявило складні взаємозв'язки між психологічними чинниками. Саморефлексія має помірно-сильні позитивні зв'язки з лідерськими здібностями, підприємницькими тенденціями і кар'єрною ідентичністю, що підтверджує її центральну роль у психологічній готовності. Кар'єрна ідентичність також демонструє позитивні зв'язки з лідерськими здібностями і підприємницькими тенденціями. Лідерські здібності та підприємницькі тенденції тісно пов'язані, що вказує на їхню взаємодоповнювальність. Негативні зв'язки між незалежністю та саморефлексією, лідерськими здібностями і підприємницькими тенденціями, а також між інсайтом і кар'єрною самоефективністю та балансом «робота–життя» свідчать про потенційні бар'єри, пов'язані з високою автономією та надмірною

самокритикою. Низький рівень саморефлексії, кар'єрної ідентичності, лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій вказує на необхідність цілеспрямованого розвитку цих чинників.

4. Для формування психологічної готовності студентів запропоновано комплекс методів і тренінгову програму. Методи включають рефлексійні практики (ведення щоденників, групові дискусії), кар'єрне консультування, менторство, тренінги з лідерства та підприємництва, а також проєктну діяльність. Тренінгова програма, розрахована на 8 тижнів (16 сесій по 2 години), структурована за чотирма модулями: розвиток саморефлексії та інсайту, посилення мотивації до кар'єри, формування лідерських і підприємницьких навичок, гармонізація кар'єрних цінностей. Програма інтегрує теоретичні блоки, практичні вправи та рефлексійні практики, щоб подолати виявлені бар'єри, зокрема низький рівень саморефлексії, мотивації, лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій.

Особливу увагу приділено гармонізації незалежності з якостями, що вимагають співпраці, та розвитку балансу «робота–життя». Впровадження вказаних методів і програми сприятиме підвищенню самосвідомості, ініціативності, впевненості та адаптивності студентів, забезпечуючи їхню готовність до успішної професійної кар'єри.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва С. В. Формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри: від теорії до практики. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2013. № 5. С. 80–85.
2. Бугерко Я. М., Гірняк Г. С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 18–24.
3. Гончарова Н. О. Психологічні особливості формування кар'єрних орієнтацій студентів. *Психологія і особистість*. 2020. № 2. С. 223–233.
4. Гончарова Н. О. Психологічні особливості проектування професійної кар'єри студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2019. № 12 (76). С. 90–92.
5. Гриценко І. А. Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. № 15. С. 81–87.
6. Гужанова Т. С. Професійна компетентність як показник психологічної готовності студента до професійної діяльності. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2023. С. 418–428.
7. Гуртовенко Н. В. Мотиваційний компонент – головна складова готовності студентів до професійної діяльності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка*. 2014. Вип. 30. С. 55–58.
8. Гуртовенко Н. В. Умови формування готовності до професійної діяльності педагогів у процесі вузівської підготовки. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*. 2013. Вип. 40 (1). С. 90–95.

9. Гутиря М. О. Взаємозв'язок психологічних чинників професійної самоактуалізації студентів-психологів, що переживають кризу фахової готовності. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2022. №10 (102), 263. С. 74–77.

10. Канівець Т. М., Фесун Г. С. Зміст, структура та чинники розвитку психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Вип. 1.51. С. 3–9.

11. Каньоса Н. Г. Особливості формування професійної мотивації студентів вищого педагогічного закладу. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2012. Вип. 11. С. 50–56.

12. Карамушка Л. М., Канівець Т. М. Психологічна готовність студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень і чинники. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2013. Вип. 16. С. 211–219.
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pvuk_2013_16_34

13. 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.

14. Карамушка Л. М., Канівець Т. М. Тренінг формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: структура, зміст, основні інтерактивні техніки. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Вип. 1.35. С. 49–55.

15. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура, методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3.27. С. 95–102.

16. Карамушка Л. М., Канівець Т. М. Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2012. № 4. С. 3–13.

17. Карамушка Л. М., Тиченко М. Є. Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 4 (76). С. 295–305.
18. Кириченко Р. В., Колодяжна А. В. Психологічна готовність студентів до професійної діяльності. *Габітус*. 2023. Вип. 56. С. 217–223.
19. Клибанівська Т. М., Недбалюк О. О. Психологічна готовність студента-менеджера до майбутньої діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 1 (12). С. 68–76.
20. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
21. Кононова М. М., Анушкевич В. І. Актуальні теоретичні аспекти психологічної готовності психологів до професійної діяльності. *Психологія розвитку та життєстійкості особистості: виклики та нові можливості: зб. наук. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. до 110-річчя Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, 24–25 квітня 2025 р.* Полтава: ПНПУ, 2025. С. 239.
22. Кордунова Н. О., Дмитріюк Н. С. Психологічні особливості становлення професійної компетентності студентів у процесі фахової підготовки. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія*. 2020. Т. X. Вип. 34. С. 117–128.
23. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2014. № 8. С. 21–27.
24. Мороз Л., Діхтяренко С. Особистісні детермінанти готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри. *Вісник Національного*

університету оборони України, №67(3), 2022. С. 89–98.
<https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-89-98>

25. Поліщук О. І. До вивчення соціально-психологічної готовності старшокласників щодо професійного вибору. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2021. № 1 (48). С. 343–349.

26. Радзімовська О. В. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців. *Соціальна психологія*. 2012. № 3.53. С. 3–11.

27. Серик В. О., Здоровець Т. Г. Психологічні фактори, що впливають на готовність студента-психолога до професійної діяльності. *Психологія і війна: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції (23–24 квітня 2024 р., м. Ніжин)*. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2024. С. 332–335.

28. Сіроха Л. І. Професійна готовність як невід’ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2019. № 1 (10). С. 87–91.

29. Столярчук О. А., Сергєєнкова О. П. Формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. *Humanitarium: збірник наукових праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2019. № 1 (42). С. 164–173.

30. Тиченко М. Є. Аналіз особливостей професійної кар’єри в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1 (25). С. 102–108.

31. Тиченко М. Є. Психологічні особливості здійснення професійної кар’єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 2 (26). С. 121–130.

32. Угрин О. Психологічна готовність студентів до професійного життя. *Журнал освіти, культури та суспільства*. 2013. Т. 4, № 2. С. 97–107.

33. Хуртенко О. В., Якимчук І. В. Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. Т. 54, № 1. С. 186–192.
<https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-54-1-186-192>

34. Шайда О. Г., Чернякова О. В., Шайда Н. П. Соціально-психологічні чинники професійної діяльності сучасних фахівців. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*. 2021. Вип. 3. С. 54–58.
35. Abessolo M., Hirschi A., Rossier J. Development and validation of a multidimensional career values questionnaire: A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development*. 2021. Vol. 48, № 3. P. 243–259. <https://doi.org/10.1177/0894845319846567>
36. Anunciação L., da Silva S. R., de Almeida Santos F., Landeira-Fernandez J. Redução da escala tendência empreendedora geral (TEG-FIT) a partir do coeficiente de validade de conteúdo (CVC) e teoria da resposta ao item (TRI). *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*. 2018. Vol. 17, № 2. P. 192–207. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2018008>
37. Day R., Allen T. D. The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64, № 1. P. 72–91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
38. Kossek E. E., Roberts K., Fisher S., DeMarr B. Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*. 1998. Vol. 51, № 4. P. 935–962. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
39. Lau P. L., Wilkins-Yel K. G., Wong Y. J. Examining the indirect effects of self-concept on work readiness through resilience and career calling. *Journal of Career Development*. 2020. Vol. 47, № 5. P. 551–564. <https://doi.org/10.1177/0894845319851874>
40. Schein E. H. Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978. 292 p.
41. Schein E. H. A critical look at current career development theory and research. In: Hall D. T. and Association (Eds.). *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. P. 310–331.

42. Sherer M., Maddux J. E., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R. W. The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*. 1982. Vol. 51, № 2. P. 663–671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
43. Silvia P. J. The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*. 2021. P. 1–11. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01299-7>
44. Super D. E. A theory of vocational development. *American Psychologist*. 1953. Vol. 8, № 5. P. 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056049>
45. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16, № 3. P. 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

ДОДАТКИ

Додаток А

Показники кореляційного аналізу

	Кар'єрна інтуїція	Кар'єрна реалістичність	Кар'єрна центичність	Кар'єрна самофлексивність	Соціальні цінності	Менеджмент	Спеціалізація	Мобільність	Незалежність	Зарплата	Баланс «Робота-життя»	Ріноманітність	Піриємницькі тенденції	Саморефлексія	Інсайт	Лідерські здібності
Кар'єрна інтуїція	г Пірсона	—														
	df(ступенів свободи)	—														
	р-значення	—														
Кар'єрна реалістичність	г Пірсона	-0.060	—													
	df(ступенів свободи)	48	—													
	р-значення	0.678	—													
Кар'єрна ідентичність	г Пірсона	0.513***	-0.040	—												
	df(ступенів свободи)	48	48	—												
	р-значення	<.001	0.785	—												
Кар'єрна самофлексивність	г Пірсона	-0.107	-0.033	-0.169	—											
	df(ступенів свободи)	48	48	48	—											
	р-значення	0.460	0.818	0.240	—											
Соціальні цінності	г Пірсона	-0.198	0.001	-0.220	0.220	—										
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	—										
	р-значення	0.168	0.992	0.126	0.126	—										
Менеджмент	г Пірсона	0.199	0.068	0.013	-0.267	-0.353*	—									
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	—									
	р-значення	0.165	0.641	0.931	0.061	0.012	—									
Спеціалізація	г Пірсона	-0.021	0.075	0.153	0.054	0.010	-0.130	—								
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	—								
	р-значення	0.888	0.602	0.287	0.712	0.945	0.369	—								
Мобільність	г Пірсона	-0.047	-0.007	-0.026	0.009	-0.356*	-0.031	0.077	—							
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	—							
	р-значення	0.745	0.963	0.857	0.952	0.011	0.828	0.595	—							
Незалежність	г Пірсона	0.040	0.014	-0.193	-0.047	-0.055	-0.257	-0.007	0.135	—						
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	—						
	р-значення	0.781	0.922	0.180	0.745	0.702	0.072	0.964	0.349	—						
Зарплата	г Пірсона	0.145	-0.073	0.025	0.037	0.125	-0.283*	-0.058	-0.128	—						
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—					
	р-значення	0.315	0.616	0.865	0.798	0.866	0.386	0.047	0.689	0.375	—					
Баланс «Робота-життя»	г Пірсона	0.037	0.166	0.122	0.159	0.247	-0.381**	0.240	-0.173	-0.063	-0.018	—				
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—				
	р-значення	0.801	0.249	0.399	0.271	0.084	0.006	0.093	0.231	0.665	0.904	—				
Ріноманітність	г Пірсона	0.190	-0.007	-0.154	-0.038	-0.103	0.040	0.113	0.477***	0.257	0.229	0.065	—			
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—			
	р-значення	0.187	0.963	0.287	0.794	0.476	0.784	0.435	<.001	0.072	0.110	0.653	—			
Піриємницькі тенденції	г Пірсона	0.397**	-0.178	0.446**	-0.200	-0.120	-0.034	0.119	-0.382**	0.273	-0.055	0.113	—			
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—		
	р-значення	0.004	0.215	0.001	0.164	0.406	0.078	0.815	0.410	0.006	0.055	0.435	—			
Саморефлексія	г Пірсона	0.486***	-0.030	0.552***	-0.162	-0.269	0.238	0.119	-0.444**	0.105	0.003	-0.080	0.548***	—		
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—	
	р-значення	<.001	0.839	<.001	0.261	0.059	0.096	0.412	0.736	0.001	0.466	0.583	<.001	—		
Інсайт	г Пірсона	-0.054	-0.226	0.028	-0.286*	-0.060	-0.103	0.043	0.011	-0.034	-0.347*	-0.035	-0.205	0.127	—	
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—
	р-значення	0.709	0.114	0.847	0.044	0.679	0.166	0.766	0.942	0.815	0.014	0.809	0.153	0.378	—	
Лідерські здібності	г Пірсона	0.342*	-0.014	0.430**	-0.208	-0.038	0.240	0.291*	-0.350*	0.063	-0.049	0.035	0.536***	0.569***	0.087	—
	df(ступенів свободи)	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	—
	р-значення	0.015	0.921	0.002	0.147	0.793	0.094	0.833	0.013	0.666	0.734	0.811	<.001	<.001	0.549	—

Додаток Б

Опис тренінгової програми

Модуль	Сесія	Тема	Теоретичний блок	Практична вправа	Рефлексійна/Групова робота
Модуль 1. Розвиток саморефлексії та інсайту	1.	Вступ до саморефлексії	Значення саморефлексії для кар'єрного розвитку, зв'язок із лідерськими здібностями і підприємницькими тенденціями	Ведення рефлексійного щоденника (аналіз одного кар'єрного рішення: мотиви, емоції, результати)	Обговорення особистих професійних цілей у парах із фокусом на самопізнання
	2.	Техніки саморефлексії	Метакогнітивні техніки	Техніка «Колесо кар'єрного балансу» для оцінки сильних і слабких сторін	Групова дискусія «Що я дізнався про себе?» із фіксацією інсайтів
	3.	Інсайт і його роль у кар'єрі	Інсайт як результат саморефлексії, зв'язок із кар'єрною самоефективністю	Вправа «Три запитання до себе» (Що я хочу? Що я можу? Що мене обмежує?)	Складання плану подолання одного виявленого обмеження
	4.	Інтеграція саморефлексії	Практичне застосування саморефлексії для прийняття кар'єрних рішень	Моделювання кар'єрної ситуації (наприклад, співбесіда) з рефлексійним аналізом	Групова рефлексія: прогрес у самопізнанні та планування подальших кроків
Модуль 2. Посилення мотивації до кар'єри	5.	Розуміння кар'єрної ідентичності	Значення кар'єрної ідентичності	Вправа «Моя професійна ідентичність» (портрет себе як професіонала)	Обмін історіями про професійні прагнення
	6.	Аналіз ринку праці	Реалії ринку праці для гуманітарних спеціальностей	Аналіз вакансій і складання списку необхідних навичок	Створення індивідуального кар'єрного плану на 1–3 роки
	7.	Розвиток кар'єрної інтуїції	Зв'язок кар'єрної інтуїції з підприємницькими тенденціями	Вправа «SWOT-аналіз кар'єри» (сильні сторони, слабкі сторони, можливості, загрози)	Обговорення кар'єрних можливостей із менторами чи випускниками
	8.	Менторська підтримка	Роль менторства у формуванні мотивації	Сесія з менторами (обговорення кар'єрних цілей із фахівцями)	Аналіз отриманих порад і їх інтеграція в кар'єрний план
Модуль 3. Розвиток лідерських здібностей і підприємницьких тенденцій	9.	Вступ до лідерства	Лідерські здібності та їх зв'язок із саморефлексією і підприємницькими тенденціями	Вправа «Лідер у дії» (організація групового завдання з розподілом ролей)	Аналіз власного лідерського стилю

	10.	Управлінські навички	Ключові аспекти ефективного лідерства (організація, мотивація, комунікація)	Симуляція управлінської ситуації (вирішення конфлікту в команді)	Обговорення сильних і слабких сторін у лідерстві
	11.	Підприємницькі тенденції	Ініціативність, креативність і готовність до ризику	Вправа «Генерація ідей» (розробка концепції соціального чи професійного проєкту)	Складання плану реалізації однієї ідеї
	12.	Інтеграція лідерства та підприємництва	Синергія лідерських і підприємницьких якостей	Груповий проєкт «Стартап у гуманітарній сфері» (розробка та презентація ідеї)	Аналіз внеску кожного учасника в проєкт
Модуль 4. Гармонізація кар'єрних цінностей і підсумки	13.	Спеціалізація та професійна експертиза	Зв'язок спеціалізації з лідерськими здібностями	Вправа «Моя професійна ніша» (визначення напрямку спеціалізації)	Обмін ідеями щодо поглиблення професійних знань
	14.	Гармонізація незалежності	Негативний зв'язок незалежності з саморефлексією і підприємницькими тенденціями	Вправа «Автономія в команді» (моделювання співпраці в автономному режимі)	Аналіз балансу між незалежністю та співпрацею
	15.	Баланс «робота–життя»	Зв'язок балансу «робота–життя» з інсайтом	Вправа «Тайм-менеджмент» (складання тижневого розкладу)	Обговорення стратегій управління стресом
	16.	Підсумки програми	Огляд досягнень і прогресу	Презентація оновлених кар'єрних планів	Групова рефлексія «Моя психологічна готовність до кар'єри»