

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

**ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ЗУМЕРІВ У
НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Анна БОРСУК
Керівник: д. психол. н., професорка
Анджеліка КОЛЛІ-ШАМНЕ
Рецензент: завідувачка кафедри психології ЗВО
«Університет Короля Данила»,
кандидат психологічних наук, доцент
Олена ХАЛІК

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗУМЕРІВ...	7
1.1. Аналіз науково-психологічної літератури про покоління зумерів. .7	
1.2. Індивідуально-типологічні властивості зумерів.11	
1.3. Значення індивідуально-типологічних властивостей у навчанні та професійній діяльності. 14	
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗУМЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	19
2.1. Планування та організація дослідження. 19	
2.2. Опис основних методів дослідження.20	
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗУМЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	25
3.1. Результати дослідження типологічних характеристик зумерів. . . . 25	
3.2. Залежність між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю. 33	
3.3. Розробка практичних рекомендацій на основі отриманих результатів дослідження.35	
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ.....	46

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження індивідуально-типологічних властивостей зумерів у навчально-професійній діяльності є актуальним у зв'язку з соціальними, культурними та технологічними змінами, які суттєво впливають на їхній розвиток. Покоління Z виросло в умовах глобалізації та цифровізації, що сформувало унікальні когнітивні, емоційні й поведінкові особливості. Такі молоді люди відрізняються специфічними підходами до навчання, зокрема прагненням до гнучкості, інтерактивності та швидкого доступу до інформації, що вимагає адаптації освітніх програм.

Особливості цього покоління також впливають на їхні професійні інтереси й готовність до роботи в умовах сучасного ринку праці, де висувуються нові вимоги, такі як креативність, здатність до критичного мислення та адаптація до змін. Традиційні підходи в освіті часто не відповідають їхнім потребам, що знижує ефективність навчання. Крім того, зумери зазнають впливу соціальних мереж, високих очікувань і інформаційного перевантаження, що спричиняє підвищену тривожність і стрес, ускладнюючи процес їхньої соціалізації та професійного становлення.

Дослідження індивідуально-типологічних властивостей зумерів також важливе через те, що вони демонструють нові форми взаємодії з інформацією та оточенням. Завдяки цифровому середовищу, це покоління володіє унікальною здатністю до швидкої обробки великих обсягів даних, але водночас має труднощі з концентрацією уваги та глибоким зануренням у завдання. У навчально-професійній діяльності це виявляється в прагненні до візуалізації, інтерактивних методів навчання та надання переваги практичним навичкам над теоретичними знаннями. Актуальність дослідження полягає у вивченні того, як ці характеристики можна враховувати для підвищення ефективності освітніх програм і професійного наставництва.

Соціокультурні умови, в яких формувалося покоління Z, вплинули на їхній світогляд і поведінку. Зумери орієнтовані на глобальні цінності, такі як

екологічна свідомість, соціальна справедливість і інклюзія. Водночас вони прагнуть балансу між роботою та особистим життям, що змінює традиційні підходи до професійної мотивації. Дослідження цих особливостей допомагає розробити стратегії, які сприятимуть не лише їхньому академічному успіху, а й гармонійному включенню в професійне середовище, яке відповідає їхнім ідеалам і очікуванням.

Вивчення індивідуально-типологічних властивостей цього покоління дозволяє краще зрозуміти їхні когнітивні стилі, мотивацію й ціннісні орієнтири, а також створити сприятливі умови для їхнього розвитку, що відкриває можливості для вдосконалення освітніх і професійних стратегій, які допоможуть зумерам успішно інтегруватися в сучасне суспільство та досягати своїх цілей.

Методологічна база дослідження. Науковим підґрунтям стали праці таких дослідників як Ю. А. Адоньєвої, О. Р. Алексєєвої, С. І. Білозерської, О. В. Бірченко, В. А. Бойко, Ю. П. Воржакової, Г. М. Гич, О. А. Даниленко, К. М. Кащук, Л. А. Коростіль, І. Г. Павленко, В. М. Плющ, О. В. Струтинської та ін.

Мета дослідження: визначення ключових індивідуальних і типологічних особливостей зумерів та їх вплив на навчально-професійну діяльність.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати науково-психологічну літературу про покоління зумерів.
2. Зазначити індивідуально-типологічні властивості зумерів.
3. Визначити значення індивідуально-типологічних властивостей у навчанні та професійній діяльності.
4. Емпірично дослідити індивідуально-типологічні властивості покоління зумерів.
5. Розробити практичні рекомендації на основі отриманих результатів дослідження.

Об'єкт дослідження: індивідуально-типологічні властивості представників покоління Z у контексті їхньої навчально-професійної діяльності.

Предмет дослідження: особливості прояву когнітивних, мотиваційних, емоційно-вольових і поведінкових характеристик зумерів, що впливають на їхню успішність у навчанні та професійному розвитку.

Методи дослідження. Теоретичні методи включали аналіз і синтез наукової літератури, що дозволило дослідити сучасні підходи до розуміння особливостей покоління Z та їхньої поведінки у навчанні й роботі. Порівняльний аналіз допоміг виявити відмінності між поколінням Z та попередніми поколіннями, що надало змогу визначити специфічні характеристики зумерів. Моделювання використовувалося для створення структурних схем взаємозв'язків між типологічними особливостями, навчальними підходами та професійною ефективністю.

Емпірична частина дослідження ґрунтувалася на зборі первинних даних шляхом анкетування, опитувань і спостереження, які дозволили дослідити реальні поведінкові та мотиваційні аспекти діяльності зумерів. Використання психодіагностичних методик дало змогу оцінити когнітивні здібності, стилі навчання, рівень тривожності та професійну спрямованість. Для перевірки гіпотез застосовувалися експериментальні підходи, які дозволяли створювати контрольовані умови для аналізу впливу різних факторів на результати навчальної та професійної діяльності.

Практичне значення дослідження полягає в його спрямованості на розробку рекомендацій щодо оптимізації навчально-професійної діяльності представників покоління Z (зумерів). Результати дослідження можуть бути використані в освітніх установах для адаптації навчальних програм, створення індивідуалізованих підходів до навчання та підвищення мотивації студентів. Отримані дані дозволяють розробляти тренінгові програми для розвитку когнітивних, комунікативних і адаптаційних навичок, враховуючи особливості

покоління Z. Практичні рекомендації допоможуть підвищити ефективність інтеграції цього покоління в професійне середовище.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні специфічних індивідуально-типологічних властивостей представників покоління Z у контексті їхньої навчально-професійної діяльності. Уперше здійснено комплексний аналіз взаємозв'язку когнітивних стилів, мотиваційних установок і адаптаційних стратегій зумерів, що дозволяє краще зрозуміти їхню поведінку в навчальному та професійному середовищі. Виявлено специфічні особливості ставлення до навчання і роботи, які базуються на їхніх ціннісних орієнтирах, технологічній грамотності та комунікаційних потребах.

Структура роботи: вступна частина, три розділи, загальні висновки, перелік використаних джерел і додатки. Загальний обсяг роботи становить 48 сторінок, і включає 4 таблиці та 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО- ТИПОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗУМЕРІВ

1.1. Аналіз науково-психологічної літератури про покоління зумерів

Аналіз науково-психологічної літератури про покоління зумерів дозволяє окреслити ключові аспекти дослідження цієї соціально-демографічної групи, відомої також як покоління Z. Вчені визначають зумерів як людей, народжених приблизно між серединою 1990-х і початком 2010-х років, які формувалися під впливом цифрової революції, глобалізації та змін у соціокультурному середовищі. Їхнє становлення відбувалося в умовах доступності інформаційних технологій, що значно вплинуло на когнітивні процеси, стиль спілкування, цінності та мотивацію [31].

Ю. Ю. Ільїна разом з колегами зазначають: «...покоління Z (молоді люди віком до 22 років) формується під впливом соціальних мереж, простежується «кліпова свідомість», виключно технологічне» [19].

Зарубіжні дослідники звертають увагу, що технологічний контекст безпосередньо впливає на когнітивні особливості цього покоління, зокрема на їх здатність зосереджуватися на завданнях лише на короткий час, швидко перемикається між різними видами діяльності та очікувати негайного зворотного зв'язку, що пояснюється тим, що зумери звикли до швидких форм комунікації, таких як текстові повідомлення або короткі відео. Як наслідок, вони схильні до фрагментованого способу засвоєння інформації, що може негативно впливати на глибоке розуміння складних тем і вимагати від освітян адаптації навчальних матеріалів до цього стилю навчання [40].

Є. А. Зеленов зазначає, що важливою характеристикою покоління Z є їхні соціальні цінності та переконання. Зумери демонструють сильну зацікавленість у питаннях соціальної відповідальності, справедливості, рівності, прав людини та охорони навколишнього середовища. За даними Pew Research Center, ця генерація активно виступає за свої переконання, підтримує

ініціативи в сфері екологічного захисту та соціальної справедливості, а також часто обирає професії, що можуть принести користь суспільству. Їхній етичний світогляд, сформований під впливом глобалізації, соціальних мереж і доступу до міжнародних новин, впливає не лише на їхні погляди, але й на підходи до навчання і вибір кар'єрного шляху [18].

А.М. Колот, О.О. Герасименко зазначають: «...покоління Z має чимало спільного з іншими поколіннями, передусім із міленіалами, і все ж за багатьма параметрами воно є іншим (часто – принципово іншим), і цього не можна не враховувати роботодавцям, політикам, громадським діячам, усім, хто перебуває у світі самих людей» [22].

У своїй монографії, присвяченій поколінню Z, Д. і Й. Стіллман розглядають його представників, народжених у період з 1995 по 2012 роки. Вони визначають сім ключових характеристик цього покоління, які відображають його унікальний спосіб мислення, взаємодії із світом та підходи до навчання, роботи й соціальних контактів [34]:

1. Фізично-цифровий світ. Покоління Z виросло в умовах, коли фізичний і цифровий світи нерозривно пов'язані. Для них будь-який об'єкт, місце або навіть людина має своє цифрове відображення, що формує сприйняття реальності, де цифрові технології є не доповненням, а невід'ємною складовою повсякденного життя. Вони легко орієнтуються у віртуальному середовищі, звикли до моментального доступу до інформації та безперервного зв'язку через соціальні мережі.

2. Надвисока персоналізація. Покоління Z прагне виразити свою унікальність та індивідуальність у всіх аспектах життя. Завдяки соціальним мережам вони створюють персоналізовані образи, які активно демонструють своєму оточенню. У процесі самореалізації вони приділяють багато уваги тому, як їх сприймають інші, і намагаються адаптувати свої дії й стиль відповідно до власних цінностей і вподобань.

3. Реалістичність. Зумери сформувалися в епоху значних глобальних змін, таких як теракти 11 вересня 2001 року, економічна рецесія та постійні

соціальні кризи. Такі події змусили їх розуміти, що життя не завжди передбачуване, і навчитися приймати його реалістичним, а іноді й жорстким. Реалістичність у сприйнятті світу відрізняє їх від оптимістичного покоління міленіалів.

4. Страх пропустити. Один із характерних аспектів покоління Z – це постійний страх упустити щось важливе. У сучасному світі, переповненому інформацією та подіями, вони бояться залишитися осторонь або втратити можливість отримати вигоду, що створює високий рівень психологічного напруження і сприяє формуванню звички постійно залишатися онлайн.

5. Микоекономіка (Ми + економіка). Покоління Z виросло у світі спільного користування, де платформи на кшталт Uber, Airbnb та інші форми спільної економіки стали нормою, що сформувало у них нове уявлення про власність, комунікацію та бізнес. Вони швидко адаптуються до систем, що дозволяють економити ресурси через колективне використання.

6. Зроби сам. Зумери виросли на платформі YouTube та подібних ресурсах, які відкрили доступ до безмежних знань. Вони звикли до самостійного вирішення завдань і переконані, що можуть навчитися всього самостійно. Їхня ініціативність і впевненість у власних можливостях часто підкріплюються девізом: «Якщо хочеш зробити щось добре, зроби це сам». Вони цінують автономність і прагнуть досягати результатів власними зусиллями.

7. Умотивованість. Покоління Z відрізняється високим рівнем мотивації, зумовленим вихованням та економічними реаліями. Батьки цього покоління акцентували увагу на важливості досягнень, підкреслюючи, що участь сама по собі не є нагородою. Часті соціальні й економічні зміни навчили зумерів адаптуватися до нового і прагнути перемагати в умовах жорсткої конкуренції.

Л. А. Коростій вказує, що психофізіологічний портрет покоління Z можна охарактеризувати як строкатий та багатогранний, оскільки представники цього покоління живуть у дуже специфічному соціокультурному середовищі, яке суттєво впливає на їхні поведінкові та когнітивні

характеристики. Одна з основних рис покоління Z – це нетерпеливість. Звиклі до швидкого доступу до інформації та моментальних результатів, вони прагнуть досягати короткострокових цілей і не завжди готові витримувати довгий процес досягнення більш значних досягнень, що частково пояснюється тим, що вони вирости в еру швидких змін, де все стало доступним і швидким, від інформації до послуг. Тому покоління Z віддає перевагу негайним результатам і не завжди може бути готовим до довготривалих зусиль, що вимагають часу та терпіння [23].

К. М. Кашук доходить висновку, що ще однією характерною рисою є зосередженість на індивідуалізмі. Представники цього покоління цінують власну незалежність, самовираження та прагнуть створювати унікальні образи. Вони активно формують свої ідентичності в мережах та соціальних платформах, що дозволяє їм бути унікальними, проте це також може спричиняти відчуття відчуження від групи та навіть ізоляцію. Покоління Z прагне до самовизначення, але при цьому може відчувати труднощі у встановленні глибоких та стійких зв'язків із оточуючими через занадто індивідуалізоване сприйняття світу [20].

На думку Ю. П. Воржакової, самовпевненість також є характерною рисою покоління Z. Вони мають високий рівень впевненості у власних силах і можливостях, особливо через доступність безлічі онлайн-ресурсів для навчання та саморозвитку – це покоління вирости на відеоуроках, онлайн-курсах і самонавчальних платформах, що дало їм відчуття, що вони можуть освоїти будь-яку навичку без потреби звертатися до традиційних джерел знань. Вони активно використовують можливості цифрових технологій для самоосвіти та самовдосконалення, що сприяє їхній самовпевненості, але іноді також може призводити до перебільшеної впевненості, не підкріпленої достатнім досвідом або знанням [8].

В. А. Бойко зазначає, що віртуальне спілкування також є важливою складовою життя покоління Z. Вони вирости в еру технологій, коли мережі і соціальні медіа стали основними інструментами для комунікації, і тому

віддають перевагу спілкуванню онлайн, що дозволяє їм зберігати анонімність та контроль над своїми взаємодіями, проте таке спілкування часто є поверхневим і не забезпечує глибоких емоційних зв'язків, які можуть виникнути при особистому контакті [7].

За визначенням А. Колот, однією з ключових особливостей є ідеалізація чесності, відвертості та відкритості. Хоча покоління Z орієнтоване на індивідуальність і самовираження, вони також мають високі стандарти щодо чесності і прозорості, особливо в міжособистісних стосунках. У соціальних мережах вони прагнуть демонструвати «реальне» життя, що відповідає їхнім переконанням і принципам. Вони цінують прямоту і відкритість у спілкуванні, а також потребують від оточуючих автентичності, яка не є віддаленою або штучною. Незважаючи на переважну схильність до віртуальної реальності, представники покоління Z здатні критично оцінювати інформацію і виявляти зацікавленість у реальному світі, хоча і часто через призму цифрових технологій [21].

Загальний аналіз свідчить, що покоління Z є унікальним у своєму поєднанні цифрової компетентності, самостійності й прагматизму. Їхній спосіб мислення і поведінка впливають на всі аспекти життя, включаючи навчання, професійну діяльність та соціальну взаємодію. Зазначені особливості створюють як нові можливості, так і виклики для сучасного суспільства.

1.2. Індивідуально-типологічні властивості зумерів

Індивідуально-типологічні властивості покоління Z, або зумерів, є результатом поєднання природних особливостей розвитку і впливу сучасного технологічного та соціального середовища – це покоління виросло в епоху цифрових технологій, коли доступ до інформації став миттєвим, а глобалізація змінила багато соціальних та культурних норм. Завдяки цьому, індивідуально-типологічні властивості зумерів значною мірою визначаються не лише біологічними характеристиками, але й швидкими технологічними змінами, які формували їхню психіку, поведінку та соціальні цінності.

На думку Н. Грицак та О. Ісаєва, індивідуально-типологічні властивості кожного покоління формуються під впливом не лише біологічних, але й соціокультурних факторів. В умовах, що стрімко змінюються, психологічні дослідження дозволяють виділити специфічні індивідуально-типологічні властивості, характерні для покоління Z, серед яких ключовими є [13]:

1. Когнітивний стиль. Когнітивний стиль, який домінує серед зумерів, є результатом їхньої адаптації до постійного інформаційного потоку і вимог до багатозадачності. Вони мають високий рівень здатності до швидкого перемикавання між завданнями, що є корисною навичкою в умовах сучасної професійної діяльності, де необхідно швидко реагувати на різні виклики. Зумери часто використовують візуальні підказки, короткі тексти, інфографіку та відеоматеріали як джерела інформації, оскільки ці формати дозволяють їм швидко засвоїти суть без необхідності глибокого занурення у текстові матеріали.

2. Мотивація та цінності. Мотиваційна система зумерів також має свої особливості, що визначаються цінностями, закладеними у них з дитинства. Зумери надають перевагу особистісному розвитку, можливості досягати короткострокових результатів і самореалізації. На відміну від попередніх поколінь, для них матеріальні стимули часто відіграють другорядну роль, поступаючись місцем можливостям для творчості, розвитку та відповідності роботи власним цінностям.

3. Соціальна адаптація та взаємодія. Виросши в епоху соціальних мереж і цифрової комунікації, зумери значну частину свого життя проводять в онлайн-середовищі, де спілкування відбувається швидко і часто поверхово, що формує особливий стиль міжособистісної взаємодії, що базується на короткострокових контактах і дистанційній комунікації. Вони здатні до швидкої побудови контактів, але часто виявляють труднощі у довготривалій взаємодії, що може бути важливим чинником в умовах традиційної роботи, де потрібні постійні зусилля для створення ефективних команд і комунікації на високому рівні.

4. Емоційна стабільність. За даними низки досліджень, покоління Z характеризується підвищеною чутливістю до стресу і нестабільною емоційною стійкістю. Дана властивість може бути наслідком впливу соціальних мереж, де зумери піддаються постійним порівнянням із ровесниками, що, у свою чергу, негативно впливає на їхню самооцінку та емоційний стан.

5. Потреба у самовираженні. Унікальною властивістю покоління Z є їхнє прагнення до самовираження і важливість індивідуальності. Вони надають перевагу робочим умовам, які дозволяють їм реалізувати творчі здібності та вносити свій вклад у проекти, які відповідають їхнім життєвим цінностям.

Г. М. Гич зазначає, що однією з основних рис цього покоління є висока технологічна грамотність. Зумери народжені в епоху, коли цифрові технології стали невід'ємною частиною життя. Вони мають високий рівень адаптації до нових технологічних інструментів, здатні швидко освоювати нові програми, пристрої та платформи. Таке покоління має природну здатність до багато задачності – здатність одночасно працювати з кількома пристроями або виконувати кілька завдань. Дана риса часто проявляється в їхній здатності швидко перемикатися між задачами, використовуючи для цього різні інструменти, такі як мобільні телефони, комп'ютери чи планшети [9].

Я. В. Чаплан і Г. В. Чуйко вказують, що покоління Z також вирізняється індивідуалізмом. Зумери цінують власну унікальність і активно працюють над створенням персонального бренду через соціальні мережі. Вони схильні до вираження своєї індивідуальності і самовираження через різноманітні платформи, що дозволяють формувати і підтримувати власний імідж. Водночас зумери мають тенденцію до пошуку спільноти та підтримки зв'язків із людьми, які мають схожі інтереси чи погляди, що виражається в активній участі в різних соціальних і політичних рухах [37].

О. Савченков доходить висновку, що не менш важливою є емоційна чутливість покоління Z. Вони часто проявляють підвищену чутливість до

соціальних та емоційних питань, таких як екологія, права людини, рівність та справедливість. Вони активно підтримують соціальні рухи і висловлюють своє ставлення до соціальних, політичних і культурних подій. Такі цінності також впливають на їхній підхід до навчання, вибору кар'єри та життєвих пріоритетів. Зумери часто обирають професії та напрямки навчання, які дозволяють їм змінювати суспільство на краще, вносячи власний вклад у покращення умов життя [30].

Отже, індивідуально-типологічні властивості зумерів формуються під впливом технологічних змін, соціальних трансформацій і глобалізаційних процесів. Вони прагнуть до швидкого отримання інформації, активно шукають можливості для самовираження, водночас зберігаючи глибокий інтерес до соціальних і моральних аспектів життя.

1.3. Значення індивідуально-типологічних властивостей у навчанні та професійній діяльності

Індивідуально-типологічні властивості зумерів суттєво впливають на їхню адаптацію до навчальних і професійних умов, оскільки вони визначають, як саме зумери сприймають і засвоюють інформацію, як реагують на виклики та якими є їхні основні джерела мотивації. У навчанні та професійній діяльності важливо враховувати зазначені властивості, щоб забезпечити максимальну ефективність роботи з представниками покоління Z.

Н. М. Макаренко зазначає, що однією з найбільш характерних індивідуально-типологічних властивостей покоління Z є висока технологічна грамотність, яка проявляється в здатності швидко освоювати нові цифрові інструменти, платформи та програми. Дане покоління виросло в умовах розвитку технологій, тому для них використання цифрових технологій є природним і звичним процесом. Завдяки цьому, зумери володіють великою кількістю навичок, що стосуються роботи з електронними пристроями, програмами та онлайн-ресурсами. Вони здатні швидко адаптуватися до

нових платформ та технологій, зокрема тих, що використовуються в освітньому процесі [24].

У навчанні технологічна обізнаність проявляється в тому, що зумери з легкістю орієнтуються у цифровому середовищі. Вони володіють навичками роботи з освітніми платформами, онлайн-ресурсами, застосовують різноманітні інструменти для самостійного вивчення матеріалів, таких як відеоуроки, онлайн-курси та інтерактивні вправи. Зумери активно використовують технології для пошуку інформації, участі в віртуальних класах, виконання практичних завдань та взаємодії з викладачами, що дає їм перевагу в умовах дистанційного навчання або змішаних форматах, оскільки вони швидко адаптуються до нових форм навчального процесу, що інколи можуть бути складними для інших поколінь, менш підготовлених до використання технологій [4;10].

На думку В. М. Плющ, завдяки високому рівню технологічної грамотності, зумери можуть ефективно працювати з різними цифровими навчальними матеріалами, що значно покращує їхню здатність до активного засвоєння нових знань. Вони можуть легко переглядати та аналізувати відеоуроки, брати участь в інтерактивних вправах, що дозволяє засвоювати інформацію у більш інтерактивній і доступній формі. Оскільки зумери звикли до швидкого отримання результатів, вони прагнуть до інтерактивного підходу в навчанні, де можливість отримати миттєвий зворотний зв'язок є важливою складовою процесу засвоєння матеріалу [27].

Здатність до швидкої адаптації до нових цифрових інструментів також позитивно позначається на їхніх навичках виконання багатозадачних проєктів. В умовах сучасного професійного середовища, де часто потрібно одночасно виконувати кілька завдань — від участі в онлайн-нарадах до обробки електронних документів і швидкого реагування на запити — здатність зумерів ефективно керувати часом і ресурсами, працюючи з різними цифровими інструментами, є важливим аспектом їхньої професійної діяльності [5;25].

Т. А. Удовицька вказує, що завдяки технологічній грамотності, зумери також стають більш продуктивними в умовах роботи з багатьма завданнями одночасно. Вони можуть одночасно обробляти інформацію з різних джерел, використовувати декілька програм для виконання завдань, що робить їх ефективними в умовах сучасної професійної діяльності, де часто потрібно бути універсальним і швидко реагувати на різні виклики, що дає їм величезну перевагу у кар'єрі, особливо в сферах, де важлива здатність до адаптації і швидкого реагування на зміни [36].

Високий рівень технологічної грамотності покоління Z не лише дозволяє зумерам успішно інтегрувати нові знання в освітньому процесі, а й дає їм значну перевагу в професійній діяльності. Зумери здатні ефективно справлятися з багатозадачними проектами, швидко освоюючи нові інструменти і адаптуючись до змін, що є ключовими аспектами для їхнього успіху в умовах сучасного цифрового світу [29].

Н. Р. Грицак вважає, що однією з характерних особливостей покоління Z, або зумерів, – це схильність до короткочасної концентрації уваги, що може стати певною перешкодою для глибокого та детального засвоєння матеріалу, особливо коли йдеться про складні концепти чи тривалі проекти. В умовах сучасного цифрового середовища, де зумери постійно стикаються з численними інформаційними потоками, повідомленнями, сповіщеннями від соціальних мереж та інших джерел, їхня увага часто перемикається з одного об'єкта на інший, що призводить до труднощів при виконанні завдань, які вимагають тривалої концентрації і здатності занурюватися в деталі. Така поведінка, заснована на звичці швидко перемикатися між завданнями, може негативно вплинути на якість навчання та виконання складних професійних завдань, які потребують більш глибокого аналізу та послідовного мислення [12].

Н. А. Спиця-Оріщенко вказує, що для того, щоб підтримати ефективність навчання та професійної діяльності зумерів, необхідно адаптувати підхід до організації завдань, створюючи умови, які сприяють збереженню мотивації та

допомагають зберігати увагу на протязі всього процесу. Одним з найбільш дієвих способів є розбиття великих завдань на менші, більш керовані етапи, що дозволяє учням та працівникам з покоління Z досягати конкретних, чітко визначених цілей за короткий проміжок часу, що зменшує навантаження і робить завдання менш стресовими [33].

Окрім цього, важливим аспектом є надання можливості для отримання негайного зворотного зв'язку. Враховуючи швидкий темп, до якого звикли зумери, надання миттєвих відгуків допомагає їм відчувати прогрес і мотивацію, що особливо важливо для підтримки інтересу до виконання завдань. Негайний зворотний зв'язок дає змогу зумерам одразу коригувати свої дії та направляти зусилля в правильному напрямку, що в свою чергу знижує ймовірність втрати інтересу та допомагає залишатися зосередженими на поставлених завданнях [3;32].

О. П. Гуцуляк озглядаючи потребу сучасної молоді у самовираженні, слід зазначити, що вони прагнуть бути не лише працівниками, але й активними творцями, здатними впливати на робочий процес і прийняття рішень. Їм важливо відчувати, що їхні ідеї та погляди є значущими, що може стати великою перевагою для роботодавців, які готові підтримувати ініціативність, надавати свободу у прийнятті рішень і створювати умови для самореалізації співробітників [15].

Отже, індивідуально-типологічні властивості зумерів, такі як високий рівень технологічної грамотності, схильність до багатозадачності, емоційна чутливість та індивідуалізм, відіграють важливу роль у їхньому навчанні та професійній діяльності. Розуміння цих характеристик дозволяє адаптувати освітні та професійні стратегії таким чином, щоб максимально використовувати сильні сторони цього покоління, зберігаючи їхню мотивацію та сприяючи розвитку їхнього потенціалу в умовах швидко змінюваного світу.

На основі вказаного доцільно зазначити, що індивідуально-типологічні властивості зумерів, включаючи їхні когнітивні стилі, мотивацію, соціальні навички та емоційну стійкість, суттєво впливають на їхнє ставлення до

навчання і професійної діяльності. Врахування цих характеристик є необхідним для ефективної взаємодії з представниками покоління Z, а також для створення навчальних програм і робочих умов, що дозволяють зумерам повністю реалізувати свій потенціал.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ЗУМЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Планування та організація дослідження

Дослідження було спрямоване на вивчення індивідуально-типологічних властивостей представників покоління Z (зумерів) та аналіз їхнього впливу на навчально-професійну діяльність. Особливості цього покоління, сформовані під впливом сучасних соціально-культурних умов, мають значний вплив на їхні підходи до навчання, роботи та самореалізації.

У вибірку дослідження увійшли 60 респондентів віком від 18 до 24 років, які мають досвід у навчально-професійній сфері. Вибірка була сформована випадковим чином серед студентів різних спеціальностей та молодих фахівців, що забезпечило її різноманітність, що дозволило охопити широкий спектр типологічних властивостей покоління Z, зробивши отримані результати репрезентативними.

Дослідження відбувалося у кілька етапів. На першому етапі було розроблено анкету, яка дозволила зібрати інформацію про загальні установки респондентів щодо навчання та професійної діяльності. Запитання стосувалися їхніх підходів до навчання, самооцінки сильних і слабких сторін, а також факторів, що впливають на їхню мотивацію. Другий етап включав проведення особистісних тестів, які дозволили визначити ключові типологічні характеристики, такі як екстраверсія чи інтроверсія, когнітивний стиль, адаптивність до змін та рівень мотивації. На завершальному етапі було здійснено статистичний аналіз даних для встановлення взаємозв'язків між отриманими характеристиками респондентів та їхньою результативністю в навчально-професійній діяльності.

Результати дослідження дозволили глибше зрозуміти, як типологічні особливості зумерів впливають на їхній успіх та мотивацію. На основі цього

планується сформулювати рекомендації, які сприятимуть розробці адаптованих підходів до навчання та професійного розвитку цієї категорії молоді.

2.2. Опис основних методів дослідження

Для проведення емпіричного дослідження нами було використано:

1. Авторська анкета «Оцінка ставлення до навчання та роботи» (Додаток А) є комплексним інструментом, створеним для дослідження особливостей навчальної та професійної діяльності молодих людей покоління Z. Її мета полягає у вивченні мотивації, задоволеності, емоційної стійкості та готовності до саморозвитку в контексті сучасних соціальних і технологічних викликів.

Анкета структурована на основі тематичних розділів, кожен з яких досліджує ключові аспекти навчально-професійної діяльності респондентів. Розділи логічно пов'язані між собою, забезпечуючи послідовний збір даних від загальної інформації про респондентів до їхніх установок, поведінкових моделей та перспектив.

Розділ 1 збирає базову інформацію про респондентів, включаючи вік, стать, сферу діяльності, тип зайнятості та формат навчання/роботи. Отримані дані дозволяють сегментувати вибірку для подальшого аналізу.

Розділ 2 спрямований на оцінку задоволеності навчальним процесом, акцентуючи увагу на суб'єктивному сприйнятті матеріалу, факторів задоволення/незадоволення та відповідності сучасної системи навчання потребам покоління Z.

Розділ 3 досліджує емоційну стійкість респондентів, зокрема їхню здатність справлятися зі стресом, рівень впевненості у подоланні викликів, а також вплив технологій на цей аспект.

Розділ 4 фокусується на мотивації та цінностях, визначаючи джерела внутрішнього і зовнішнього стимулювання, їхній зв'язок із професійними завданнями та роль технологій у підвищенні продуктивності.

Розділ 5 аналізує підходи до професійного розвитку, готовність до участі в освітніх активностях, а також переваги у форматах роботи/навчання.

Розділ 6 оцінює готовність до саморозвитку, включаючи самоініціацію навчання, потреби в ресурсах, використання онлайн-платформ і соціальних мереж.

Додатковий розділ досліджує особливості покоління, зокрема їхню орієнтацію на баланс між роботою та особистим життям, почуття місії та важливість взаємодії зі старшими поколіннями.

Анкета поєднує різні типи запитань – закриті, шкальні та відкриті, що забезпечує як кількісну, так і якісну оцінку даних. Вона орієнтована на глибоке розуміння цінностей, поведінкових моделей і потреб респондентів, дозволяючи отримати багатогранну картину їхнього ставлення до навчання та роботи.

2. Індикатор типу Майерса-Бріггса (MBTI) є популярним інструментом, розробленим для визначення індивідуальних психологічних характеристик людини. Його метою є оцінка чотирьох ключових аспектів, які формують унікальну особистість кожної людини. Перший аспект стосується ставлення до взаємодії з іншими людьми: чи є людина більш інтровертованою (зосередженою на внутрішньому світі) або екстравертованою (орієнтованою на зовнішній світ). Другий аспект досліджує, як людина обробляє інформацію – чи вона більше спирається на факти та конкретні деталі (сенсорика), чи на інтуїцію, яка дозволяє побачити ширшу картину і передбачати можливості [17].

Третій аспект пов'язаний із прийняттям рішень: чи орієнтується людина на логіку та об'єктивні критерії (мислення), чи більше покладається на емоції та особистісні цінності (відчуття). Четвертий аспект стосується того, як людина організовує своє життя – чи вона надає перевагу структурованості та плануванню (судження), чи більше відкритості до змін і гнучкості (сприйняття) [17].

Після проходження тесту MBTI людина отримує одну з шістнадцяти комбінацій букв (наприклад, ISTJ, ENFP, INTP), які описують її тип особистості. Кожне буквосполучення містить чотири основні літери, що

відповідають виявленим характеристикам. Даний результат дозволяє не лише краще зрозуміти себе, а й усвідомити свої сильні сторони, особливості взаємодії з іншими людьми та підходи до вирішення життєвих і професійних задач.

3. П'ятифакторний особистісний опитувальник, відомий також як модель «Великої п'ятірки», був створений американськими психологами Р. Маккраї та П.Костою.

Розробники вважали, що для детального опису психологічного портрета людини достатньо виділити п'ять незалежних характеристик, отриманих за допомогою факторного аналізу. Характеристики включають:

Екстраверсія/інтроверсія: схильність до активної комунікації та самовираження, висока соціальна активність проти схильності до тихої, замкнутої поведінки, обережності у спілкуванні.

Доброзичливість/незалежність: орієнтація на співпрацю, дружелюбність і прагнення підтримувати гармонійні стосунки проти схильності до самотійних рішень, конкурентності, а іноді й ворожості до інших.

Самоконтроль/імпульсивність: здатність до планування, організованості та відповідальності, прагнення до точності і високих стандартів проти спонтанних, неструктурованих дій та хаотичного підходу.

Емоційна стабільність/тривожність: здатність витримувати стрес і адаптуватися до змін, впевненість у собі і спокій проти частих емоційних коливань, тривоги і нестабільності.

Новаторство/консерватизм: схильність до пошуку нових ідей, експериментів і змін проти прихильності до традицій, стабільності та прагнення зберігати існуючі норми.

4. Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Потьомкіна).

Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері», розроблена Оленою Потьомкіною, призначена для виявлення основних соціально-психологічних установок

особистості, які впливають на її мотивацію та задоволення потреб. Інструмент допомагає зрозуміти, які саме цінності, мотиви та орієнтири домінують у житті людини, а також як вони проявляються у її поведінці та прийнятті рішень [17].

Методика складається з 40 тверджень, розділених на дві шкали:

Шкала А – спрямована на «альтруїзм-егоїзм»;

Шкала Б – дозволяє досліджувати установки на «процес діяльності – результат діяльності».

Твердження охоплюють різні аспекти мотивації, відображаючи те, як людина ставиться до себе, інших людей, соціальних цінностей і ресурсів.

5. Тест-опитувальник мотивації досягнення (ТМД), розроблений на основі методики А. Меграбяна та модифікований М. Ш. Магомет-Еміновим, призначений для оцінки основних мотиваційних тенденцій особистості. Він дозволяє діагностувати два стійких і загальних мотиви [28]:

Мотив прагнення до успіху – спрямованість особистості на досягнення позитивних результатів, подолання труднощів і реалізацію поставлених цілей.

Мотив уникнення невдачі – схильність людини орієнтуватися на уникнення можливих помилок, втрат чи негативних наслідків.

Головна мета тесту – визначити, який із цих двох мотивів є домінуючим у конкретної особи, що дозволяє зробити висновки про стиль поведінки людини в ситуаціях, що вимагають досягнення результатів, і про її психологічну налаштованість на успіх чи уникнення ризиків.

Тест представлений у вигляді опитувальника, який містить серію тверджень. Кожне твердження відображає певні аспекти характеру, думок і почуттів респондента стосовно різних життєвих ситуацій. Завдання учасника – оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням.

Опитувальник має дві форми, які враховують гендерні відмінності:

Форма А – для чоловіків.

Форма Б – для жінок.

Після анкетування та тестування з частиною респондентів (20 з 60 осіб) було проведено глибинні інтерв'ю для виявлення мотивів, бар'єрів та

очікувань у їхній навчально-професійній діяльності. Питання інтерв'ю стосувалися факторів, які впливають на їхню мотивацію до навчання, очікувань від професійної кар'єри, ставлення до стресових ситуацій, а також їхніх поглядів на взаємодію у робочому середовищі. Даний метод дозволив отримати більш глибоке розуміння емоційних та соціальних установок респондентів.

Для обробки результатів анкетування і тестування було використано методи кореляційного та регресійного аналізу. Кореляційний аналіз дозволив оцінити взаємозв'язки між типологічними властивостями зумерів і їхньою успішністю у навчально-професійній діяльності. Регресійний аналіз допоміг визначити, які з характеристик мають найбільший вплив на ефективність навчання та адаптацію до робочих умов.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ВЛАСТИВОСТІ ЗУМЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Результати дослідження типологічних характеристик зумерів

Першочергово нами було інтерпретовано результати авторської анкети «Оцінка ставлення до навчання та роботи». Отримані результати представлені у вигляді таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Результати ставлення до навчання та роботи

Розділ	Питання/Показник	Результати
Задоволеність навчальним процесом	Задоволеність навчальним процесом (1–5)	Середній бал – 3.8
	Відповідність матеріалів професійним цілям (1–5)	Середній бал – 3.6
	Відповідність сучасної системи навчання потребам	55% – так; 45% – ні (потребують оновлення і практичності)
Емоційна стійкість	Частота стресу (1–5)	Середній бал – 4.1
	Впевненість у подоланні викликів (1–5)	Середній бал – 3.9
	Вплив соцмереж на емоційну стійкість	65% – так (залежність від швидкого доступу до ресурсів), 35% – ні
Мотивація та цінності	Основні джерела мотивації	80% – особистий розвиток, 70% – фінансова стабільність, 55% – визнання
	Відповідність цінностей навчання/роботи (1–5)	Середній бал – 3.7
	Пріоритетні цінності	1. Навчання, 2. Відповідальність, 3. Чесність, 4. Інновації, 5. Командна робота
Професійний розвиток	Важливість професійного розвитку (1–5)	Середній бал – 4.6
	Популярні методи професійного розвитку	Онлайн-курси – 75%, самостійне навчання – 65%, тренінги – 50%, наставництво – 40%
	Участь у професійних активностях	60% – так (курси, стажування); 40% – ні

Продовження таблиці 3.1.

Готовність до саморозвитку	Готовність до самостійного навчання (1–5)	Середній бал – 4.4
	Популярні платформи для навчання	Coursera – 65%, YouTube – 60%, Udemy – 40%, інші – 25%
	Використання соцмереж для навчання/професійного розвитку	70% – так (обмін знаннями, групи), 30% – ні
Особливості покоління	Важливість місії/впливу на суспільство (1–5)	Середній бал – 4.2
	Баланс між роботою і життям (1–5)	Середній бал – 4.6
	Важливість думки старших поколінь (1–5)	Середній бал – 3.3

Дослідження охопило рівномірно представлену групу студентів і молодих фахівців, що дозволило отримати високу репрезентативність вибірки завдяки різноманітності сфер навчання та роботи. Більшість респондентів задоволені своїм навчанням, проте відзначають недостатню відповідність навчальних матеріалів їх професійним цілям. Вони пропонують зробити навчання більш практичним та інтерактивним, що сприятиме кращому засвоєнню матеріалу.

Стосовно емоційної стійкості, стрес через навчання або роботу є частою проблемою для респондентів, однак більшість з них демонструють помірний рівень впевненості у подоланні викликів. Водночас соціальні мережі відіграють подвійний аспект: вони можуть як сприяти продуктивності, так і відволікати від основних завдань.

Мотивація респондентів зосереджена переважно на особистому розвитку та фінансовій стабільності. Технології відіграють ключову роль у підтримці мотивації, оскільки надають доступ до різноманітних ресурсів і онлайн-курсів, що дозволяють ефективно навчатися та розвиватися.

Професійний розвиток є важливим аспектом для респондентів, більшість з яких активно використовують онлайн-курси, тренінги та самостійне навчання для підвищення своєї кваліфікації. Вони готові інвестувати час у своє професійне зростання, що підтверджується високим рівнем участі в таких активностях.

Покоління Z демонструє високу готовність до самостійного навчання, надаючи перевагу популярним онлайн-платформам для здобуття нових знань. Соціальні мережі часто використовуються для обміну знаннями та досвідом, що є важливою частиною їхнього саморозвитку.

Стосовно особливостей покоління, респонденти прагнуть працювати з сенсом і досягати позитивного суспільного впливу. Водночас вони надають перевагу балансу між роботою та особистим життям, вважаючи, що це необхідно для забезпечення гармонії в житті. Думка старших поколінь, хоча і не ігнорується, але не є визначальною для них у контексті їхньої професійної діяльності.

Наступним кроком було проведення методики MBTI. Отримані результати щодо домінуючих типів особистості представлені у вигляді таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Домінуючі типи особистості

Тип особистості	Відсоток респондентів
INFP (Інтроверт, Інтуїція, Почуття, Сприйняття)	20%
ENTP (Екстраверт, Інтуїція, Мислення, Сприйняття)	18%
ESFJ (Екстраверт, Відчуття, Почуття, Судження)	15%

За результатами тесту MBTI серед респондентів було виявлено три основні типи особистості, які найчастіше зустрічаються серед молодих людей віком від 18 до 24 років. Першим типом є INFP (Інтроверт, Інтуїція, Почуття, Сприйняття), який складає 20% респондентів. Особистості цього типу відзначаються глибокою внутрішньою рефлексією та схильністю до інтуїтивного сприйняття світу. Вони зазвичай орієнтуються на свої власні ідеали та емоційні переконання, що дозволяє їм шукати сенс у всьому, чим вони займаються. INFP часто воліють працювати над чимось, що відповідає їхнім внутрішнім цінностям, і зазвичай мають сильне бажання внести позитивні зміни в світ. Вони гнучкі у прийнятті рішень, здатні адаптуватися до

нових обставин, і схильні до прийняття рішень на основі почуттів та інтуїції, а не жорстких фактів.

Другим типом є ENTP (Екстраверт, Інтуїція, Мислення, Сприйняття), який складає 18% респондентів. Такі люди демонструють високий рівень креативності і схильність до нестандартних рішень. ENTP орієнтовані на зовнішній світ і мають активну соціальну позицію. Вони часто шукають нові можливості, відкриті до інновацій та схильні до пошуку рішень через обговорення та дебати. Такі особистості дуже динамічні, готові до змін і здатні бачити широкі перспективи, що дозволяє їм ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до змінних умов. Вони часто відкриті для нових ідей і концепцій, що робить їх дуже творчими та здатними пропонувати нестандартні підходи.

Третій тип, ESFJ (Екстраверт, Відчуття, Почуття, Судження), складає 15% респондентів. Люди цього типу мають високу соціальну орієнтацію і прагнуть підтримувати гармонію в навколишньому середовищі. ESFJ добре орієнтовані на потреби інших і зазвичай виступають як організатори, здатні підтримувати порядок і забезпечувати ефективну взаємодію в групах. Вони часто є чутливими до емоцій оточуючих і прагнуть допомогти, забезпечуючи комфорт і підтримку. Такі особистості мають високий рівень відповідальності та організованості, що дозволяє їм успішно виконувати задачі, що вимагають уваги до деталей та взаємодії з іншими людьми. ESFJ часто прагнуть створювати стабільне і дружнє середовище, як у роботі, так і в особистих стосунках.

Отримані результати свідчать про те, що серед молодих людей є велика різноманітність типів особистості, кожен з яких має свої унікальні риси та підходи до вирішення завдань. INFP є більш рефлексивними та орієнтованими на внутрішній світ, ENTP – креативними та відкритими до нових ідей, а ESFJ – орієнтованими на взаємодію та соціальну підтримку.

Результати за П'ятифакторним особистісним опитувальником представлені у вигляді рисунка 3.3.

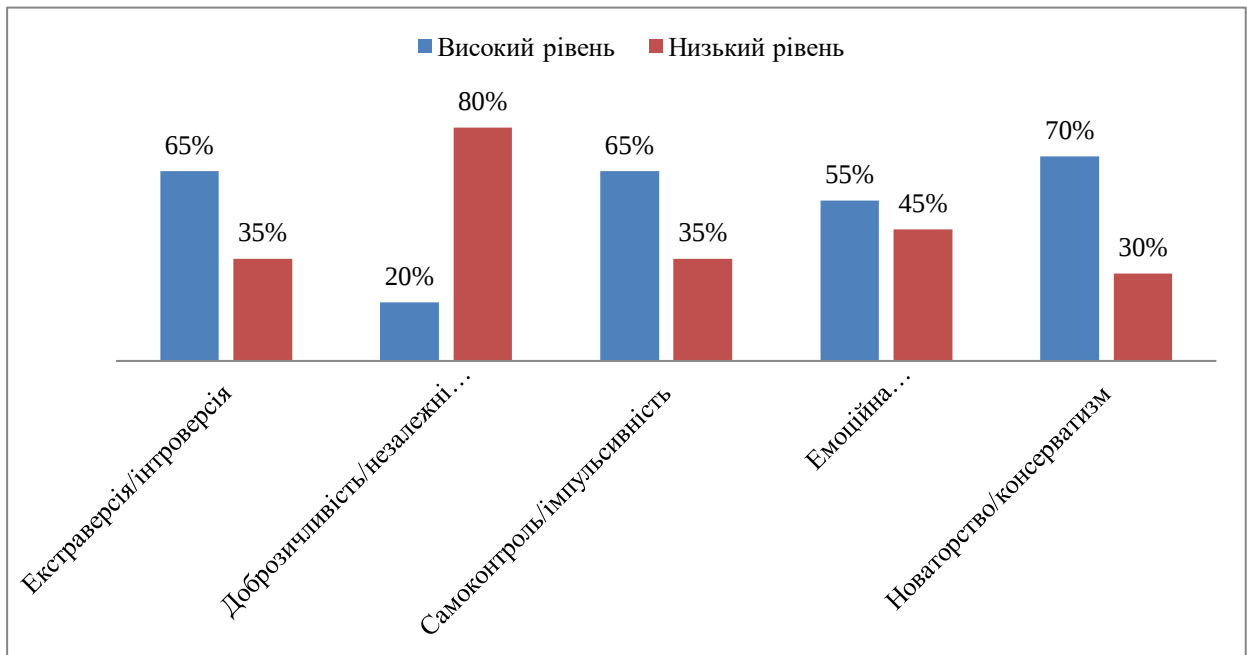


Рис. 3.3. Показники за П'ятифакторним особистісним опитувальником

На основі отриманих результатів нами визначено, що більшість респондентів (65%) продемонстрували високий рівень екстраверсії, що свідчить про їх схильність до активної соціальної взаємодії, відкритості до нових знайомств і бажання бути в центрі уваги. Такі особистості зазвичай відчують себе енергійними в соціальних ситуаціях, мають потребу в спілкуванні і отримують задоволення від зовнішнього світу. Водночас 35% респондентів виявили схильність до інтроверсії, що свідчить про їх комфорт у тихій і спокійній обстановці, схильність до внутрішніх роздумів і меншу потребу в зовнішній соціалізації.

Лише 20% респондентів продемонстрували високий рівень доброзичливості, що вказує на їх схильність до співпраці, доброзичливе ставлення до інших і готовність допомогти. Вони більш орієнтовані на підтримку гармонії та встановлення дружніх стосунків. Більшість респондентів (80%) виявили високий рівень незалежності, що говорить про їх схильність до самостійності, прагнення діяти на основі власних переконань і мати певну відстань у взаємодії з іншими.

65% респондентів показали високий рівень самоконтролю, що свідчить про їх здатність до планування, відповідальності та уміння стримувати свої імпульси. Вони схильні до обдуманих рішень і самодисципліни. Натомість 35% респондентів мають тенденцію до імпульсивної поведінки, що може проявлятися в спонтанних рішеннях, меншій схильності до планування і здатності діяти швидко, без довгих роздумів.

55% респондентів продемонстрували високий рівень емоційної стабільності, що вказує на їх здатність справлятися зі стресом і тривогою, а також на загальний спокій у різних життєвих ситуаціях. Вони демонструють здатність зберігати емоційну рівновагу навіть у важких ситуаціях. 45% респондентів виявили схильність до тривожності, що може проявлятися в підвищеній чутливості до стресових ситуацій і схильності до занепокоєння.

70% респондентів мають високий рівень новаторства, що вказує на їх відкритість до нових ідей, готовність до змін і прагнення до інновацій. Вони схильні до креативного підходу в роботі та навчанні, шукають нові можливості для розвитку і покращення. 30% респондентів мають схильність до консерватизму, що означає, що вони більш схильні до збереження традицій, стабільності і менше схильні до ризику.

Отримані результати демонструють, що серед респондентів є велика кількість людей, які орієнтовані на соціальну активність, мають високий рівень самоконтролю і відкриті до нових ідей, проте при цьому частина молодих людей виявляє прагнення до незалежності, меншу схильність до співпраці та можуть бути схильними до тривожності або імпульсивності.

Показники за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» (О. Потьомкіна) представлені у вигляді таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Показники установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері

	Високий рівень	Низький рівень
Альтруїзм – егоїзм	42%	58%
Процес діяльності – результат діяльності	67%	33%

Нами визначено, що 42% респондентів продемонстрували високий рівень альтруїзму, що вказує на їхню орієнтацію на допомогу іншим, готовність до взаємодії та співпраці, прагнення до колективних досягнень і добробуту оточуючих. Такі особистості часто проявляють турботу про інших і прагнуть досягти соціальної гармонії. Натомість 58% респондентів мають схильність до егоїзму, що свідчить про орієнтацію на особисті інтереси, більшу увагу до своїх потреб і досягнень. Такі особистості більше зосереджені на власному успіху, можуть діяти більш індивідуалістично.

Виявлено, що 67% респондентів акцентують свою увагу на процесі діяльності, що свідчить про їхню орієнтацію на саму діяльність, насолоду від процесу роботи або навчання. Такі особистості цінують сам процес досягнення цілей, відчують задоволення від самого виконання завдання та розвитку під час нього. 33% респондентів більше зосереджені на результатах, що вказує на їх прагматизм і орієнтацію на досягнення конкретних кінцевих цілей. Такі люди мотивовані досягненням результату, і для них важливо, щоб зусилля мали практичний або матеріальний результат.

Таким чином, дані показники показують різноманітність установок серед респондентів: частина орієнтована на допомогу іншим і насолоджування процесом, в той час як інші більше зосереджені на власних досягненнях та результатах.

Отримані показники за тест-опитувальником мотивації досягнення (ТМД) представлені у вигляді рисунка 3.5.

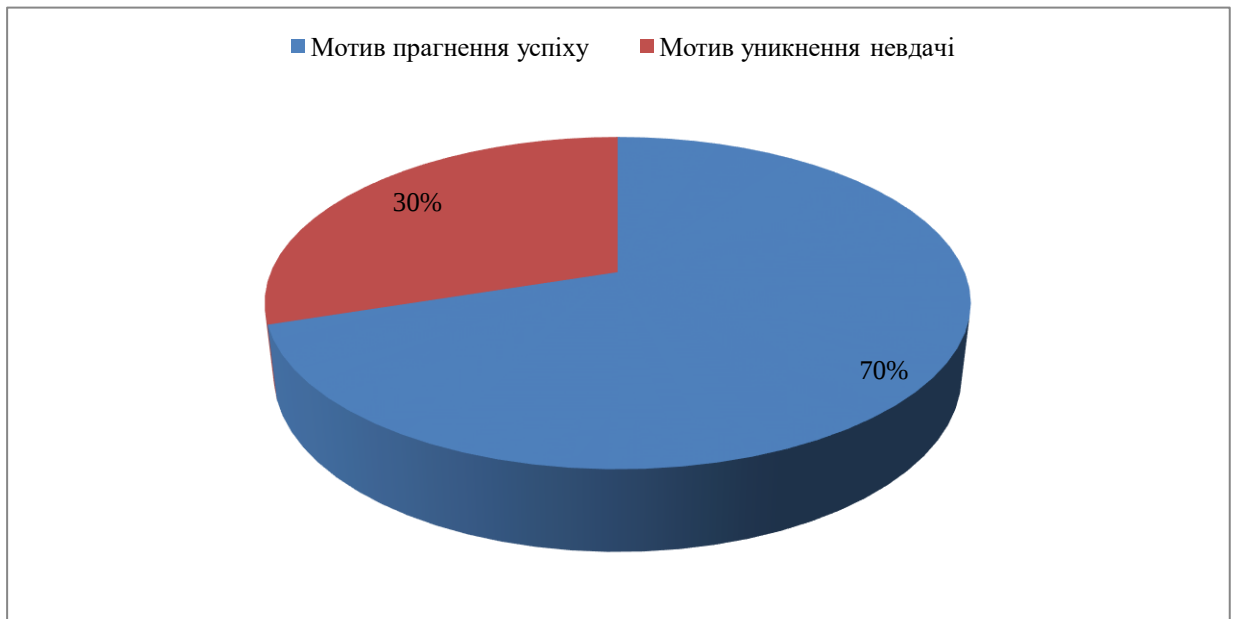


Рис. 3.5. Показники мотивації досягнення

Нами виявлено, що 70% респондентів виявили високий рівень мотивації до досягнення успіху, що вказує на їх сильну орієнтацію на досягнення високих результатів, кар'єрний ріст, особистий розвиток і вдосконалення. Такі люди прагнуть до реалізації своїх амбіцій, беруть на себе відповідальність за свої досягнення та мають високу мотивацію працювати над собою і своїми цілями. Вони орієнтовані на успіх, готові долати труднощі і використовують можливості для самореалізації.

30% респондентів виявили більшу схильність до уникнення невдачі, що вказує на їхню схильність уникати ризиків та ситуацій, які можуть призвести до поразки чи негативних наслідків. Такі люди можуть демонструвати обережність у прийнятті рішень, прагнучи до безпеки і стабільності. Вони більше зосереджені на тому, щоб не зазнати невдачі, ніж на досягненні великих досягнень, і можуть уникати ситуацій, які сприймаються як загроза їхньому успіху чи репутації.

Отже, більшість респондентів мають схильність до мотиву прагнення до успіху, що свідчить про їхню амбіційність і орієнтацію на досягнення великих цілей. Менша частина, яка орієнтована на уникнення невдач, більше фокусується на захисті своїх досягнень і уникненні негативних наслідків.

Глибинні інтерв'ю показали, що зумери надають великого значення професійному розвитку та роботі у проектах, які відповідають їхнім особистісним цінностям. Респонденти зазначили, що важливими аспектами для них є можливість вільно висловлювати свої ідеї, брати участь у прийнятті рішень і бачити результат своєї праці. Більшість респондентів відзначили, що для них також важливий аспект командної роботи, де їхні ідеї будуть почуті і враховані. Вони прагнуть працювати в умовах, які дозволяють виявляти їхню творчість, використовувати інноваційні підходи і бачити реальні результати своєї роботи, що вказує на високий рівень індивідуалізму, прагнення до самореалізації та соціальної значущості праці, що є характерними для покоління Z.

Крім того, інтерв'ю показали, що зумери цінують можливість впливати на процеси прийняття рішень. 75% респондентів відзначили, що бажають бути активними учасниками в командній роботі, вносити свої пропозиції, а не просто виконувати доручення. Дане прагнення до залученості є важливим мотивуючим фактором, який дозволяє зумерам залишатися продуктивними та мотивованими.

3.2. Залежність між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю

Для виявлення залежності між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю нами було використано кореляційний (коефіцієнт Пірсона) та порівняльний аналізи. Отримані результати подані у вигляді таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

Кореляція між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю

Індивідуально-типологічні властивості	Кореляція з навчальною/професійною діяльністю
Тип особистості	

Продовження таблиці 3.6.

INFP (Інтроверт, Інтуїція, Почуття, Сприйняття)	0.215 (Мотивація до досягнення успіху, самостійне навчання)
ENTP (Екстраверт, Інтуїція, Мислення, Сприйняття)	0.261 (Використання інноваційних технологій, новаторство)
ESFJ (Екстраверт, Відчуття, Почуття, Судження)	0.277 (Соціальна активність, командна діяльність)
Особистісні риси	
Екстраверсія	0.333 (Активна соціальна взаємодія, відкритість до нових знайомств)
Інтроверсія	0.259 (Автономне навчання, рефлексія)
Самоконтроль	0.223 (Організованість, здатність до планування)
Емоційна стабільність	0.251 (Справляння з стресом, стійкість до тривоги)
Новаторство	0.281 (Відкритість до нових ідей, інновацій)
Мотивація до досягнення успіху	0.322 (Висока орієнтація на особистий розвиток та кар'єрний ріст)

Кореляційний аналіз показав, що є значущі зв'язки між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю респондентів. Зокрема, екстраверсія мала високу кореляцію з активною участю в командних проектах та відкритістю до нових знайомств і можливостей, що свідчить про сильну потребу респондентів у соціальних взаємодіях та готовність активно долучатися до групової діяльності, що підвищує їх ефективність у професійному середовищі.

Інтроверсія, в свою чергу, була пов'язана з високим рівнем автономії у навчанні та професійному розвитку. Такі респонденти більше орієнтовані на самостійне опрацювання матеріалів та саморефлексію, що відображає їх внутрішню спрямованість на самопізнання та особистісний розвиток.

Індивідуальні типи особистості, такі як INFP, ENTP та ESFJ, продемонстрували різні підходи до навчання та професійної діяльності, що відповідає їхнім особистісним характеристикам. INFP більш схильні до рефлексії та гнучкості в прийнятті рішень, тому їх можна характеризувати як тих, хто орієнтується на свої внутрішні цінності та ідеали. ENTP, з інноваційним та креативним підходом, мають схильність до використання новітніх технологій та ідей в роботі, що дозволяє їм ефективно адаптуватися до змін у професійному середовищі. ESFJ, орієнтовані на соціальні взаємодії,

активно підтримують гармонію в колективі та демонструють високу здатність до організаційної діяльності.

Стосовно мотивації, то значна частина респондентів продемонструвала високу орієнтацію на досягнення успіху та самореалізацію, що свідчить про їх прагнення до кар'єрного зростання та розвитку, що підтримується через участь в онлайн-курсах і професійних тренінгах. Більш того, новаторські підходи в навчанні та роботі є характерними для молодих людей, що активно інтегрують технології в процеси навчання та професійної діяльності.

У результаті, кореляція між типами особистості та навчально-професійною діяльністю підтверджує важливість індивідуальних рис для досягнення успіху в навчанні і професійному зростанні, а також вказує на тенденцію до підвищеної самостійності та інноваційного підходу серед молодих людей.

3.3. Розробка практичних рекомендацій на основі отриманих результатів дослідження

На основі отриманих результатів дослідження, яке стосувалося залежності між індивідуально-типологічними властивостями та навчально-професійною діяльністю молодих людей, можна сформулювати кілька практичних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію процесу навчання та професійного розвитку.

Оскільки в дослідженні було виявлено, що респонденти демонструють значну різноманітність типів особистості та установок щодо навчання і роботи, важливо впроваджувати індивідуалізовані підходи до навчання. Для студентів і молодих спеціалістів із типами особистості INFP та ENTP (більш рефлексивними та креативними) доцільно застосовувати методи, що сприяють самовираженню та інтуїтивному освоєнню матеріалу, наприклад, через проєктне навчання, творчі завдання, дискусії та дебати. Тоді як для типів ESFJ, які орієнтовані на соціальну взаємодію та організацію, варто зосередитися на

командній роботі, ролевих іграх та реальних кейсах з чіткими практичними результатами [11;39].

Респонденти, більшість з яких відзначають недостатню відповідність навчальних матеріалів їх професійним цілям, висловили бажання зробити навчання більш практичним та інтерактивним. Для цього важливо ввести більше реальних ситуацій, практичних завдань та симуляцій, що відображають реальні умови роботи. Окрім того, варто запроваджувати гнучкі курси з інтерактивними онлайн-модулями та віртуальними тренінгами для самостійного освоєння знань.

Стрес є частою проблемою серед молодих людей, тому потрібно зосередитись на впровадженні програм розвитку емоційної стійкості та стресостійкості, що може бути реалізовано через тренінги з управління стресом, практики та вправи для покращення самоконтролю, які дозволяють зберігати спокій в умовах стресових ситуацій. Для студентів і молодих фахівців з типами особистості, схильними до стресу (наприклад, з високим рівнем тривожності), такі заходи можуть бути особливо корисними [1;14].

Молодь виявила високу мотивацію до професійного розвитку через онлайн-курси, тренінги та самостійне навчання. Враховуючи це, навчальні заклади та роботодавці повинні активно заохочувати використання цифрових платформ для професійного розвитку, що може включати створення партнерств з онлайн-освітніми платформами, організацію курсів та сертифікацій, що дозволяють здобувати нові професійні навички безпосередньо на робочому місці. Для покоління Z, яке є дуже технологічно орієнтованим, важливо створити можливості для самоосвіти через цифрові інструменти [6].

Оскільки покоління Z виявляє високу готовність до самостійного навчання і застосовує інноваційні підходи, важливо підтримувати культуру інновацій і самостійності у навчанні та на роботі. Студентам та молодим фахівцям слід надавати більше автономії у виборі навчальних шляхів, підтримувати розвиток інноваційних проектів, а також сприяти створенню

умов для генерації нових ідей. Включення практичних проєктів, стартапів та інкубаторів ідей дозволить розвивати критичне мислення, адаптацію до змін та технологічне лідерство [16].

Враховуючи високий рівень мотивації молодих людей до досягнення успіху, важливо організовувати програми, які дозволяють студентам і молодим фахівцям реалізувати свої амбіції, досягати кар'єрного росту та особистого розвитку, що може бути досягнуто через наставництво, програми для розвитку лідерських якостей та менторські зустрічі, де молодь може отримати підтримку від досвідчених фахівців. Програми, які забезпечують мотивацію до досягнення успіху та самореалізації, можуть сприяти більш високій продуктивності та задоволеності роботою [2].

Для молодих людей, особливо покоління Z, важливим є баланс між роботою та особистим життям, що потребує створення робочих умов, які дозволяють працювати гнучко, з можливістю дистанційної роботи та регулювання робочого часу. Роботодавці повинні надавати можливості для розвитку кар'єри без шкоди для особистого життя, зокрема через гнучкий графік, програми підтримки благополуччя на робочому місці, а також врахування індивідуальних потреб працівників [26].

Враховуючи подвійний вплив соціальних мереж (як можливість для професійного розвитку, так і потенційне відволікання), важливо заохочувати використання соціальних мереж в професійних цілях, що включає створення онлайн-спільнот для обміну знаннями, участь у професійних форумах та групах, а також навчання користуванню соціальними платформами для розвитку кар'єри та професійних навичок. Водночас слід надавати рекомендації щодо розмежування часу, що витрачається на професійну і особисту діяльність в інтернеті, щоб уникнути надмірного відволікання [38].

На нашу думку, врахування індивідуально-типологічних характеристик покоління Z є необхідним для створення оптимальних умов їхньої навчально-професійної діяльності. Дане дослідження надає рекомендації, які можуть бути корисними як для освітніх установ, так і для роботодавців, що прагнуть

ефективно взаємодіяти з цим поколінням і сприяти його професійному розвитку.

Отже, отримані результати дослідження вказують на необхідність адаптації навчальних та професійних підходів до потреб молодих людей, враховуючи їх різноманітні типи особистості, мотиваційні орієнтації, вподобання щодо навчання та роботи. Запровадження індивідуалізованих, технологічних та інтерактивних методів навчання, підтримка професійного розвитку через онлайн-платформи, розвиток емоційної стійкості та баланс між роботою та особистим життям є основними кроками для покращення ефективності навчання та професійної діяльності молодих спеціалістів.

ВИСНОВКИ

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження нами сформовано наступні висновки:

1. На основі вивчення літератури встановлено, що покоління Z відзначається унікальними соціально-культурними особливостями, які формувалися під впливом цифрових технологій, глобалізації та динамічних соціальних змін. Для цього покоління характерними є високий рівень цифрової грамотності, багатозадачність, чутливість до екологічних та соціальних проблем, а також прагнення до балансу між роботою та особистим життям.

2. Дослідження дозволили виділити кілька ключових індивідуально-типологічних рис цього покоління. Зумери прагнуть до індивідуалізації, цінують автономність та гнучкість, проявляють швидке адаптування до змін, але водночас демонструють підвищену вразливість до стресу. Для них важливі соціальна активність, толерантність, технологічна компетентність та орієнтація на негайний результат.

3. Особливості покоління Z мають значний вплив на їхній підхід до навчання і роботи. У навчанні зумери віддають перевагу інтерактивним, цифровим формам подання матеріалу, які дозволяють швидко отримати практичний результат. У професійній діяльності вони орієнтуються на роботу з чітко визначеними цілями, швидкий зворотний зв'язок та можливість професійного росту без шкоди для особистих пріоритетів.

4. Емпіричні дослідження підтвердили унікальність особистісних характеристик зумерів. Зокрема, було встановлено позитивний зв'язок між адаптивністю до нових умов і високим рівнем мотивації до навчання чи професійного розвитку. Також з'ясовано, що індивідуальні відмінності (наприклад, екстраверсія, рівень емоційної стабільності) впливають на ефективність роботи та навчання у цифрових і динамічних середовищах.

5. На основі отриманих даних розроблено низку рекомендацій для покращення взаємодії з представниками покоління Z. У навчанні слід використовувати інтерактивні платформи, ігрові методи та залучати візуальний контент. У професійній сфері важливо забезпечити гнучкий графік, можливості дистанційної роботи та програми підтримки психологічного і фізичного здоров'я. Створення умов для балансу між роботою та особистим життям сприятиме підвищенню продуктивності та лояльності працівників цього покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адоньєва Ю. А. Метакогнітивне навчання майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах: досвід та особливості впровадження. *ScienceRise. Pedagogical Education*. 2017. № 6. С. 10-13.
2. Алексєєва О.Р. Емпауермент-педагогіка як трендосвіти для сталого розвитку. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-методичної конференції*. 29-30 травня, 2020, Суми, Україна: Сумський державний університет. С.193-195.
3. Аніщенко О. В., Баніт О. В., Василенко О. В., Волярська О. С., Дорошенко Н. І., Зінченко С. В., Сігаєва Л. Є. Особистісний і професійний розвиток дорослих: теорія і практика: монографія. Київ: ІПОД НАПН України. 2016. 354 с.
4. Аносов І. П., Елькін М. В. Антропологічний підхід до процесу виховання як фактор гармонійного розвитку особистості. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 119-124.
5. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Психологія. 2015. Вип. 2. С. 10-18.
6. Бірченко О. В. Оптимізація професійного самовизначення випускників вищих навчальних закладів України в умовах становлення ринку праці : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. соціол. наук : 22.00.06 / Олена Володимірівна Бірченко ; наук. рук. В.І. Астахова ; Харьк. гуманітар. ін-т «Нар. укр. акад.» ; Нар. укр. акад. Харків, 2001. 18 с..
7. Бойко В.А. Паттерни покоління сучасного ринку праці: культурні детермінанти і структурна диференціація. *Вісник Одеського національного університету*. Сер.: Соціологія і політичні науки. 2013. Т. 18, Вип. 3. С. 31-36.

8. Воржакова Ю.П. Класифікація кадрових ризиків покоління Z. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2019. № 16. С. 234-241.
9. Гич Г. М. «Кліпове» мислення молоді: друг чи ворог навчання? *Наукові праці ЧДУ імені П. Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Серія: Педагогіка. 2016. Т. 269. Вип. 257. С. 38-42.
10. Гринців М. Саморегуляція як компонент професійної підготовки майбутнього фахівця. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2013. Вип. 4. С. 238-245.
11. Гриньова М. В., Кононова М. М. Саморегуляція навчальної діяльності та професійний розвиток студентської молоді : монографія. Полтава : Астроя, 2021. 384 с.
12. Грицак Н. Р. Літературна освіта молоді та проблема кліпового мислення. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2018. VI(75), Issue: 181. С. 25-28.
13. Грицак Н., Ісаєва, О. Студенти покоління Z: проблеми освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*, №1(21), 2020. С. 64-72.
14. Гура О. І. Концепти професійної Я-концепції фахівця. *Наука і освіта : науково-педагогічний журнал Південного наукового центру АПН України*. 2009. № 1-2. С. 150-155.
15. Гуцуляк О. П. Специфіка та особливості визначення акцентуацій характеру в юнацькому віці. *New Dimension. Pedagogy and Psychology. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, VIII (93), Issue: 229. 2020. С. 52-57.
16. Даниленко О. А. Потреби у професійному розвитку покоління Z в еру діджиталізації. *Економічний простір*. 2020. № 164. С. 79-81.
17. Заєць І.В., Шевенко А.М. Науково-практичне забезпечення профдіагностичної і профконсультативної діяльності. Метод. реком. К., 2022. 124 с.

18. Зеленов Є.А. Цифрове покоління: ризики, переваги, засоби взаємодії. *Духовність особистості: методологія, теорія, практика: зб. наук. пр.* Сєверодонецьк, 2018. Вип. 5 (86). С. 67-82.
19. Ільїна Ю. Ю., Світлична Н. О, Панченко Д. Форми прояву міжособистісних конфліктів особистості з різним локусом контролю в певні вікові періоди. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* №1. 2021. С. 71.
20. Кащук К.М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. *Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки.* 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9 (дата звернення: 17.11.2024).
21. Колот А. Глобальні трансформації індивідуалізованого суспільства: наслідки та уроки. *Міжнародна економічна політика.* 2014. № 1. С. 5-22.
22. Колот А.М., О. О. Герасименко. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка.* №2.40. 2020. С. 103-138.
23. Коростіль Л.А. Покоління Z: пошук способів педагогічної взаємодії. *Народна освіта.* 2018. Вип. 1. С. 82-88.
24. Макаренко Н. М. Психолого-педагогічні умови забезпечення якісного навчання сучасних студентів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського.* Серія: Психологія. Том 34 (73). № 5. 2023. С. 52-57
25. Павленко І.Г. Проблема студентської субкультури у формуванні морально-естетичних цінностей. Матеріали за 11-а міжнародна научна практична конференція, Образованието и науката на ХХІ век. 17-25 октомври, 2015, София, Бългaрия: «Бял ГРАД-БГ» ООД. 2015. С. 97-102.
26. Павленко І., Алексєєва О. Педагогічні умови оптимізації процесу формування моральної свідомості сучасної студентської молоді. *International scientific journal «Grail of Science».* №38. 2024. С. 318-325.
27. Плющ В. М. Індивідуально-типологічний підхід в організації самостійної роботи студентів. *Науковий вісник Національного університету*

біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія». К.: Міленіум, 2018. Вип. 279. С. 144-150.

28. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

29. Рейда О., Круподьорова Л., Дажура О. Метод та програмні засоби моделювання соціально-психологічного образу індивідуального розвитку особистості. *Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет конференції пам'яті А.М. Петуха*. Суми-Вінниця : НІКО/ВНТУ, 2019. С. 204-207.

30. Савченков О. Кліпова свідомість як фактор трансформації комп'ютерних ігор. *Філософія та гуманізм*. №1. 2018. С. 79-88.

31. Саракун Л. Покоління z як предтеча майбутньої планетарної цивілізації. *Copernicus Political and Legal Studies*. №1.4. 2022. С. 7-17.

32. Соболев Н. Заклади вищої освіти і покоління Z. Взаємна трансформація. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні науки*. №27.4 2021. С. 188-201.

33. Спиця-Оріщенко Н.А. Інтелектуальна готовність учнівської молоді до профільного навчання як складова професійного самовизначення. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. №47. 2015. С. 187-195.

34. Стіллман Д., Стіллман Й. Покоління Z на роботі / пер. з англ. І. Гоял. Харків: Фабула, 2019. 304 с.

35. Струтинська О. В. Особливості сучасного покоління учнів і студентів в умовах розвитку цифрового суспільства. *Електронне наукове фахове видання «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету»*. 2020. № 9. С. 145-160.

36. Удовицька Т. А. «Кліпове мислення» молоді: особливості прояву в процесі навчання (до постановки проблеми). *Вища освіта України: теорет. та наук.-метод. часопис*. Дод. 1. Вип. 31. Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського простору / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2013. Т. VIII(50). С. 407-416.
37. Чаплан Я. В., Чуйко Г. В. Кліпова хаотичність як маніпулятивна технологія соціальнопсихологічного впливу в кіберпросторі. *Psychological journal*. 2018. № 14(4). С. 19-36. URL: <http://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/292/209>
38. Шкурупій О. В., Дейнека Т. А., Туль С. І. Формування ключових компетенцій і навичок у підготовці фахівців покоління Z. *Якість вищої освіти: компетентнісний підхід у підготовці сучасного фахівця : матеріали XLIII Міжнародної науково-методичної конференції* (м. Полтава, 14-15 листопада 2018 року). Полтава : ПУЕТ, 2019. С. 171-172.
39. Demir B., Sönmez G. Generation Z students' expectations from English language instruction. *Journal of Language and Linguistic Studies*. 2021. № 17 (Special Issue 1). P. 683-701.
40. Howe N., Strauss W. Millennials Rising: The Next Great Generation. N.Y.: Vintage Books, 2000. 432 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета: Оцінка ставлення до навчання та роботи

Розділ 1: Загальна інформація

1. Вік: _____
2. Стать: _____
3. Сфера навчання/роботи: _____
4. Поточна посада/роль: _____
5. Стаж роботи (якщо є): _____
6. Чи працюєте/навчаєтеся ви дистанційно? (Так/Ні)

Розділ 2: Задоволеність навчальним процесом

1. За шкалою від 1 до 5, наскільки ви задоволені вашим навчальним процесом? (1 - Зовсім не задоволений, 5 - Повністю задоволений)
2. Як би ви оцінили відповідність матеріалу вашим професійним цілям? (1 - Невідповідний, 5 - Повністю відповідний)
3. Які фактори найбільше впливають на вашу задоволеність або незадоволеність? (Відкрите питання)
4. Чи вважаєте ви, що сучасна система навчання відповідає вашим потребам як представника молодого покоління? (Так/Ні) — Якщо ні, що саме, на вашу думку, слід змінити?

Розділ 3: Емоційна стійкість

1. Як часто ви відчуваєте стрес, пов'язаний з навчанням/роботою? (1 - Рідко, 5 - Дуже часто)
2. Наскільки впевнено ви почуваетесь у подоланні викликів у навчанні/роботі? (1 - Зовсім не впевнений, 5 - Повністю впевнений)
3. Опишіть ситуацію, в якій вам вдалося успішно впоратися зі стресом. (Відкрите питання)
4. Чи впливає на вашу емоційну стійкість використання соцмереж/гаджетів під час навчання або роботи? (Так/Ні) — Якщо так, як саме?

Розділ 4: Мотивація та цінності

1. Що найбільше вас мотивує у навчанні або професійній діяльності? (Обрати всі, що підходять: особистий розвиток, фінансова стабільність, визнання, внесок у суспільство, інше: _____)
2. Наскільки ваші цінності відповідають вимогам вашого навчання/роботи? (1 - Зовсім не відповідають, 5 - Повністю відповідають)
3. Які з наступних цінностей ви ставите на перше місце? (Ранжуйте: командна робота, інновації, чесність, відповідальність, навчання)
4. Яка роль технологій у вашій мотивації до навчання/роботи? (Наприклад, використання онлайн-курсів, застосунків для продуктивності)

Розділ 5: Професійний розвиток

1. Наскільки важливим для вас є професійний розвиток? (1 - Зовсім не важливо, 5 - Дуже важливо)
2. Які методи професійного розвитку ви віддаєте перевагу? (Тренінги, онлайн-курси, наставництво, самостійне навчання, інше: _____)
3. Чи берете ви участь у будь-яких активностях для професійного розвитку? (Так/Ні)
- Якщо так, уточніть: _____
4. Як ви бачите свій ідеальний формат роботи/навчання? (Гнучкий графік, дистанційна робота, офіс, змішаний формат, інше: _____)

Розділ 6: Готовність до саморозвитку

1. За шкалою від 1 до 5, наскільки ви готові займатися самостійним навчанням? (1 - Зовсім не готовий, 5 - Повністю готовий)
2. Які ресурси чи підтримка вам потрібні для саморозвитку? (Відкрите питання)
3. Опишіть випадок, коли ви самостійно ініціювали навчання нового. (Відкрите питання)
4. Які онлайн-ресурси чи платформи ви використовуєте для навчання? (Coursera, Udemy, YouTube, інше: _____)

5. Чи використовуєте ви соціальні мережі для навчання чи професійного розвитку? (Так/Ні) — Якщо так, як саме?

Додатковий розділ: Особливості покоління

Чи важливе для вас почуття місії або вплив вашої роботи/навчання на суспільство? (1 - Зовсім не важливо, 5 - Дуже важливо)

Як ви ставитеся до ідеї балансу між роботою і особистим життям? (1 - Робота важливіша, 5 - Баланс обов'язковий)

Як ви сприймаєте думку старших поколінь про вашу сферу діяльності? (1 - Не важливо, 5 - Дуже важливо)