

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

«РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИНОСТІ ПСИХОЛОГІВ»

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Спеціальність 053 «Психологія»

Студентки 4 курсу 2 групи

(спеціальність 053 «Психологія»,

освітня програма «Психологія»)

Лобанової Дар'ї Романівни

Науковий керівник:

доцент кафедри соціальної психології

Соснюк Олег Петрович

Допустити до захисту в ЕК № ____

протокол № _____ від _____

завідувач кафедри кафедри соціальної психології,

доктор психологічних наук, професор

Траверсе Тетяна Михайлівна

_____ (підпис)

Київ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ	7
I.1. Основні підходи до визначення понять професійної ідентичності.....	7
I.2. Аналіз сучасних досліджень професійної ідентичності.....	21
I.3. Сучасні методи діагностики професійної ідентичності.....	24
Висновки до розділу I.....	28
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	29
II.1 Організація та емпірична база дослідження.....	29
II.2 Методичне забезпечення емпіричного дослідження.....	30
Висновки до розділу II.....	32
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ.....	34
III.1 Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної ідентичності студентів-психологів.....	34
III.2 Статистичний аналіз взаємозв'язків між показниками професійної ідентичності.....	40
III.3 Програма тренінгу для розвитку професійної ідентичності.....	47
III.4 Аналіз ефективності тренінгової програми.....	48
III.5 Рекомендації щодо можливості розвитку професійної ідентичності	54
Висновки до розділу III.....	62
ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність. Під час навчання в університетах студенти поступово формують свою професійну ідентичність. Вони можуть починати з ідеалізованих уявлень про майбутню професію, але з часом, отримуючи знання та практичний досвід, зіштовхуються з реальними викликами та ситуаціями, що допомагають їм розуміти суть обраної сфери.

Цей процес змінює їхнє уявлення про професію, роблячи їх більш об'єктивними та реалістичними. Студенти навчаються реагувати на професійні ситуації із розумінням та об'єктивністю, що сприяє розвитку їхнього професійного самовизначення.

Сформована професійна ідентичність визначає, як студенти розглядають себе в контексті професійної діяльності, включаючи потенціал, цінності та цілі. Це стає основою для подальшого розвитку та самореалізації в професійному житті. Таке усвідомлення допомагає їм успішно адаптуватися до змін у професійному середовищі та досягати поставлених кар'єрних цілей.

Вивчення професійної ідентичності має важливе значення не лише для студентів, а й для практикуючих фахівців, оскільки воно допомагає зрозуміти процеси самовизначення у професійній сфері та сприяє ефективному професійному розвитку [43, с.137].

Дослідження професійної ідентичності також дозволяє зрозуміти, як змінюються очікування та вимоги студентів до своєї майбутньої кар'єри у процесі навчання. Вплив освітнього середовища, взаємодія з викладачами та колегами, а також досвід проходження стажувань суттєво впливають на їхнє сприйняття професії. Це допомагає майбутнім фахівцям оцінити власні сильні та слабкі сторони й визначити вектор подальшого професійного розвитку.

Окрім особистісного становлення, формування професійної ідентичності має важливе значення для підготовки конкурентоспроможних

фахівців. Сучасний ринок праці зумовлює зростання вимог роботодавців до професійної компетентності спеціалістів, все більше цінують не лише технічні знання, а й здатність адаптуватися до змін, уміння приймати відповідальні рішення та ефективно працювати в команді є важливими складовими професійної діяльності. Усвідомлення студентами своєї майбутньої професійної ролі сприяє розвитку цих навичок, що, своєю чергою, підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Таким чином, формування професійної ідентичності є складним і динамічним процесом, який потребує системного підходу як з боку освітніх установ, так і з боку самих студентів. Розуміння значущості цього процесу сприяє не лише особистісному та кар'єрному розвитку, а й загальному підвищенню якості підготовки спеціалістів у різних сферах. Це підтверджує актуальність дослідження професійної ідентичності та необхідність її подальшого вивчення.

Об'єктом є професійна ідентичність особистості.

Предмет особливості розвитку професійної ідентичності студентів-психологів у процесі їхнього навчання та професійного становлення.

Мета роботи – емпірично дослідити та визначити особливості професійної ідентичності студентів-психологів.

Для досягнення даної мети поставлені наступні **завдання**:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз основних підходів до вивчення професійної ідентичності.
2. Проаналізувати сучасні методи діагностики професійної ідентичності.
3. Емпірично дослідити особливості професійної ідентичності майбутніх психологів.
4. Розробити рекомендації щодо розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів.

У дослідженні будуть застосовані наступні **методи**:

- *теоретичні*: критичний аналіз, узагальнення, систематизація;

- *емпіричні*: анкета для вивчення спрямованості студентів О. М. Кокуна - для збору даних про уподобання та інтереси студентів; Опитувальник професійної ідентичності майбутніх психологів - для дослідження відчуття приналежності та ідентифікації майбутніх психологів з обраною професією; Методика вивчення статусів професійної ідентичності Дж. Марсія - для аналізу етапів формування професійної ідентичності у студентів.

Емпірична база дослідження. У дослідженні брали участь студенти третього та четвертого курсу факультету психології КНУ ім. Т. Шевченка, курсанти ВІКНУ та студенти ІПО віком від 18 до 50 років. Загальна кількість вибірки – 123 особи.

Наукова новизна полягає в дослідженні професійної ідентичності студентів-психологів, що враховує специфіку їхньої професійної підготовки та потенційні впливи на їхню практичну діяльність. Дослідження може розкривати унікальні аспекти формування професійної ідентичності в цій специфічній галузі, а також виявляти зв'язок між професійним самовизначенням та успішністю в майбутній професійній практиці.

Теоретичне значення роботи полягає в узагальненні та систематизації теоретичних відомостей стосовно професійної ідентичності студентів - психологів.

Практичне значення: результати дослідження дозволять оцінювати актуальний рівень професійної ідентичності майбутніх психологів та визначити можливості та напрями її розвитку в процесі навчання та первинного професійного становлення.

Надійність і вірогідність отриманих результатів дослідження були забезпечені ґрунтовною теоретичною обґрунтованістю висунутих гіпотез, які слугували методологічною основою наукового пошуку; послідовною та логічною організацією всіх етапів дослідження; добором методик, які повною мірою відповідали специфіці предмета, завданням і меті дослідження. Додаткову об'єктивність результатам надало поєднання

кількісного та якісного аналізу емпіричних даних, а також використання методів математичної статистики для їхньої обробки та інтерпретації.

Апробація отриманих даних для вибірки була представлена у статті «Професійна ідентичність майбутніх психологів: досвід емпіричного дослідження»:

1. Лобанова Д. Р. Професійна ідентичність майбутніх психологів: досвід емпіричного дослідження/ Дар'я Романівна Лобанова. // Збірник матеріалів III круглого столу Проблеми розвитку ідентичності особистості в освітньому просторі – 2024. – С. 34–38

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження можуть полягати у вивченні впливу різних факторів на формування професійної ідентичності студентів-психологів, таких як освітні програми, практичний досвід, менторство та інші. Також вважаємо за доцільне дослідити стратегії підтримки формування стійкої та здорової професійної ідентичності у студентів-психологів, що може включати в себе психологічну підтримку та професійну практику.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (63 найменування), додатків. Повний обсяг дипломної роботи становить 75 сторінок.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

I.1. Основні підходи до визначення поняття професійної ідентичності

На межі XIX та XX століть концепт професійної ідентичності почав активно формуватися як самостійна категорія в межах соціальної та психологічної думки, набуваючи все більшого наукового значення та практичної актуальності. Засновником науково-психологічного підходу до даної проблеми вважають Ф. Парсонса, оскільки він вперше сформулював основні принципи допомоги молодим людям у виборі професії. На думку Н. Шевченко [45], поняття даного конструктор є досить суперечливим, оскільки розглядається як ключовий аспект процесу ідентифікації особистості загалом і одночасно як елемент, що формується під впливом особистісних характеристик людини.

Незважаючи на важливість та актуальність питання ідентичності, дослідження в цій області все ще не враховують достатньо категорію "професійна ідентичність". Вчені розрізняють 2 напрями дослідження даного поняття:

- 1) дослідження професійного зростання та особистісного розвитку, тобто ідентичність на особистісному рівні;
- 2) вивчення соціальних аспектів та факторів формування професіоналізму, тобто соціальна ідентичність [43, с. 139].

Значущим внеском в осмислення феномена ідентичності, зокрема її професійного виміру, відзначається праця Е. Еріксона. Він розглядав життя людини як безперервний процес особистісного становлення, у межах якого індивід послідовно долає низку завдань. У разі нездатності знайти конструктивні відповіді на виклики, що постають, особа може зіткнутися з

так званою "кризою ідентичності", яка проявляється у формі тривожності, невизначеності та відсутності чітких орієнтирів щодо подальшого життєвого шляху. На думку Еріксона, професійна ідентичність являє собою складний динамічний процес, тісно пов'язаний із професійним самовизначенням, усвідомленням життєвих цілей, рівнем самооцінки, і є інтегральною частиною загальної ідентичності особистості. Вона також включає емоційне задоволення від обраної професії, що суттєво сприяє успішній професійній реалізації особистості [49].

На думку Ю. Москаля, процес формування професійної ідентичності відбувається шляхом прийняття цінностей, що є прийнятними та характерними для конкретного професійного середовища. Вона виникає у процесі взаємодії емоційних і ціннісних компонентів, коли особистість осмислює своє місце у професії через рефлексію та самоусвідомлення. Інакше кажучи, людина порівнює свій внутрішній світ з вимогами й очікуваннями зовнішнього професійного оточення, ґрунтуючись на власному соціальному та духовному досвіді.

Процес становлення професійної ідентичності є результатом тривалого та поступового розвитку особистості як суб'єкта, індивідуальності та професіонала. На першому етапі відбувається навчання, накопичення знань і досвіду, опанування теоретичних основ обраної сфери. Далі розпочинається психологічна інтеграція в професію: особа уявляє себе в ролі фахівця, наслідує певні професійні зразки, спостерігає за діяльністю інших і поступово привласнює професійні цінності.

Наступна стадія — це глибока саморефлексія, коли людина починає реально оцінювати своє місце в обраній сфері, приймаючи або відкидаючи ті умови та вимоги, що існують у професійному середовищі. Тут також важливим є фактор соціального визнання: чи сприймає професійна спільнота цю людину як повноцінного фахівця.

Становлення професійної ідентичності нерозривно пов'язане з освітнім процесом і активною пізнавальною діяльністю. Воно потребує не лише знань,

а й глибокої психологічної підготовки до виконання професійних обов'язків. Додатково, на її розвиток впливають процеси моделювання поведінки, самоспостереження, а також чітке розуміння свого призначення, ролі та значення у професії [27].

Ознайомлення з науковими працями, присвяченими проблемам професійної ідентичності майбутніх практичних психологів, свідчить про те, що сучасна система їхньої професійної підготовки приділяє недостатню увагу особистісному зростанню студентів. Зокрема, майже не враховується самосвідомість студентів як важливий ресурс, що сприяє становленню та розвитку їхньої професійної компетентності. Такий підхід у підготовці фахівців призводить до зростання випадків неправильного або некоректного використання психологічних знань у практичній діяльності. Як слушно зазначає І. Литвиненко, оскільки життя людини є найвищою цінністю для суспільства, то її внутрішній світ, емоційний стан і переживання мають не лише індивідуальне значення, а й виступають важливою соціальною цінністю, що потребує належної уваги та професійного ставлення з боку психолога [19].

М. Аргайл, вивчаючи процес професіоналізації, виокремлює низку ключових компонентів, серед яких — проходження професійного тренінгу, засвоєння стандартів професійної діяльності, формування поведінкових моделей у професійному середовищі, оволодіння професійними нормами та вміння оцінювати свій професійний рівень. На його думку, ідентичність є одночасно і результатом професійного становлення, і чинником, що його визначає [47].

Якщо розглядати поняття професійної ідентичності в межах психологічної категорії, то його можна тлумачити як усвідомлення індивідом своєї належності до певної професії та професійної спільноти. У цьому контексті професійна ідентичність постає як динамічний процес, що характеризується поступовим засвоєнням особистістю ціннісних і смислових характеристик професійної діяльності в ході її становлення. Згідно з

підходом А. Разумної, це поняття відображає глибоке уявлення особистості про своє місце у професійній групі або спільноті [34, с. 83]. До цього уявлення невід'ємно додаються ціннісні установки, мотиваційні орієнтири, а також індивідуальне емоційне ставлення до професії — прийняття чи, навпаки, неприйняття себе в межах обраної професійної ролі.

Відтак, професійну ідентичність слід розглядати як міжінтегральне явище, в якому тісно переплітаються особистісні характеристики, що дозволяють людині орієнтуватися в професійному середовищі, реалізовувати свій потенціал у професійній діяльності. Це актуально як для майбутніх фахівців у сфері охорони здоров'я, так і для представників галузі громадського здоров'я. Така ідентичність також сприяє передбаченню наслідків професійного вибору та успішному плануванню професійної траєкторії.

О. Коропецька, досліджуючи професійну ідентичність у контексті реформи вищої освіти в Україні, визначає її як частину особистісної ідентичності, що виконує функції стабілізації та трансформації. Ця ідентичність забезпечує цілісність професійного розвитку особистості, сприяє гармонізації ключових елементів професійної діяльності та виступає своєрідним внутрішнім регулятором, який допомагає адаптуватися до змін і зберігати професійну стійкість [16, с. 155].

І. А. Дружиніна [12] характеризує професійну ідентичність як системний психологічний феномен, що виникає внаслідок процесу ідентифікації себе з професією. Вона об'єднує професійні знання в конкретні програми професійних дій і забезпечує перспективи професійного зростання. Дослідниця виділяє 3 компоненти у структурі професійної ідентичності, які формуються поступово у процесі навчання майбутніх психологів:

1. Когнітивний компонент, що включає професійні знання і переконання, які формують уявлення про професію.

2. Емоційно-оцінний компонент, який об'єднує самооцінку професійних якостей та ставлення до професійних знань.

3. Компонент професійної поведінки та її особливості, що виникає внаслідок усвідомлення відповідних професійних ідей, норм, цінностей та зразків поведінки.

Аналіз досліджень А. Борисюк дозволяє виокремити різноманітні функції професійної ідентичності, такі як:

1. Ідентифікація з професійною групою, що сприяє почуттю приналежності та спільноти.
2. Самореалізація через розкриття функціонального потенціалу та підвищення самоповаги, особистої безпеки і зниження рівня тривожності.
3. Самовдосконалення та професійне зростання.
4. Структурування життєвого часу і простору.
5. Набуття особистого сенсу.

Залежно від стадії професійного розвитку особистості, відчуття професійної ідентичності може набувати різний зміст. Засобами досягнення професійної ідентичності можуть бути відповідні знання та здібності, які допомагають реалізувати активності, спрямовані на досягнення заданої професійної ідентичності [6, с.325].

У праці українських дослідниць Н. Чепелевої та Н. Пов'якель [41], професійна ідентичність вважається ключовою складовою особистісної підготовки майбутнього фахівця та його професійної свідомості. Прийняття професійної ролі, цінностей, норм та сформована мотиваційна структура, що спонукає особистість до ефективної професійної діяльності та постійного самовдосконалення, є важливими для розвитку професійної ідентичності.

Зі свого боку, Л. Нагорна розглядає професійну ідентичність як одну з форм соціальної ідентичності. Вона наголошує, що цей вид ідентичності формується на основі розпізнавання значущих зв'язків як у межах самої професії, так і за її межами. Професійна ідентичність, за її підходом, базується на спільній інформаційній основі, яка включає типові моделі професійних ситуацій, а також індивідуалізовані когнітивні схеми поведінки в професійному середовищі [28, с. 61].

У психологічному осмисленні професійної ідентичності майбутніх медичних працівників та фахівців громадського здоров'я важливою відправною точкою виступає самосвідомість. Саме вона формує «Я-концепцію» — систему уявлень особистості про себе як суб'єкта власного життя та професійної діяльності. Виходячи з цього, можна стверджувати, що професійна ідентичність включає не лише усвідомлення своєї належності до певної професійної спільноти, а й оцінку цієї належності. Вона виявляється у ментальному сприйнятті себе як компетентного професіонала, здатного до інтеграції між фаховими напрямками, до самостійної діяльності та реалізації професійного потенціалу. Таким чином, професійна ідентичність охоплює суб'єктивне відчуття професійної цілісності, самовизначення та впевненості у власній ефективності .

На думку О. Романишиної, професійна ідентичність тісно пов'язана з такими процесами, як професійне самовизначення, персоналізація та самоорганізація. Вона передбачає глибоке усвідомлення себе як представника певної професійної спільноти, а також певний рівень ототожнення із власною професійною діяльністю та колегами. Це ототожнення проявляється у формі когнітивних, емоційних та поведінкових самоусвідомлень, які відображають образ Я в професійному контексті [35, с. 139].

Тобто сутність професійної ідентичності має переважно соціальний характер, а її формування здійснюється через взаємодію з іншими представниками професійного кола. Саме в межах цієї взаємодії особистість не лише засвоює соціальні уявлення про себе як спеціаліста, але й інтеріоризує професійні очікування, норми, завдання діяльності та вимоги до освіти за відповідним фахом.

Отже, професійна ідентичність передбачає комплексне врахування кількох важливих аспектів: динаміки формування професійного шляху як базового індикатора професійного розвитку; емоційних реакцій, що виникають у зв'язку зі ставленням до професії, професійного зростання та

самовосприйняття як спеціаліста; а також структурування професійного розвитку у вигляді функціональної системи, що забезпечує цілісність і послідовність професійної реалізації.

А. Лукіяничук розглядає цей конструкт як гнучку систему, що формується в процесі професійного навчання та розвитку професійної компетентності. Ці процеси, за її твердженням, впливають на ціннісно-смыслову сферу особистості та сприяють зростанню майстерності майбутнього фахівця [22].

Г. Ложкіна та Н. Волянчук [20] визначають професійну ідентичність як складну психологічну структуру, що формує особистість професіонала та є визначальним фактором його становлення, наголошуючи на її функціональному та екзистенційному значенні. У більш вузькому сенсі ці автори розуміють професійну ідентичність як самоусвідомлення, сукупність уявлень людини про себе як активного учасника власного життя.

О. Міненко акцентує увагу на тому, що формування професійно значущих новоутворень у структурі ідентичності майбутніх психологів відбувається в тісному зв'язку з їх особистісними трансформаціями. Серед ключових компонентів професійної ідентичності майбутніх фахівців вона виокремлює прийняття інших людей, позитивне самосприйняття, здатність до адаптації, інтернальність, емоційний комфорт та домінантність як важливі особистісні характеристики [26].

Н. Чепелева, відома українська дослідниця, вважає професійну ідентифікацію невід'ємною складовою професійної самосвідомості, яка включає в себе засвоєння основних професійних ролей, норм і цінностей, а також формування мотиваційних утворень, що стимулюють ефективну професійну діяльність. На її думку, навіть за умов належної теоретичної підготовки та наявності практичних навичок, недостатній рівень сформованості професійної ідентифікації може стати причиною зниження

впевненості фахівця у виконанні професійних завдань і активізації механізмів психологічного захисту

Отже, формується уявлення про те, що розвиток професійної ідентифікації є тісно пов'язаний із загальним процесом особистісного зростання майбутніх психологів. У контексті поняття професійної самоідентифікації В. Панок і Л. Уманець [32] наголошують на її зв'язку з процесами самопізнання, самодіагностики, застосування до себе професійних вимог, а також із формуванням умінь та навичок, які дозволяють кожному студентові обирати найбільш відповідні до власних індивідуальних особливостей інструменти роботи з клієнтами.

О. Бондаренко підкреслює важливість поєднання особистісної та професійної ідентичності для успішної діяльності психолога. На його думку, дисгармонія між цими двома складовими може призводити до порушень як в особистісному, так і в професійному самосприйнятті. Натомість досягнення гармонійної професійної ідентичності сприяє зниженню тривожності, невпевненості, авторитарних тенденцій, водночас посилюючи особистісний потенціал та зменшуючи розрив між «Я-функціональним» і «Я-екзистенційним» [5, с. 202–206].

І.П. Кузьміна вказує, що деякі дослідники трактують професійну ідентичність як процес професійного самовизначення і поступового професійного зростання, тоді як інші науковці вивчають її в контексті професійної самосвідомості [18, с. 103].

Деякі дослідники, аналізуючи зміст поняття «професійна ідентичність», порівнюють його з іншими близькими за значенням термінами. Наприклад, Ю.В. Орешта розглядає розмежування між поняттями «ідентифікація», «професійна ідентифікація» та «професійна ідентичність» [29]. Учений пропонує поділ підходів на дві групи: перша охоплює тлумачення поняття ідентифікації, а друга зосереджена на належності особистості до певного професійного середовища, його норм, моральних орієнтирів і вимог.

О.І. Остапйовський, досліджуючи професійну ідентичність у контексті економічної свідомості особистості, зазначає, що це поняття проявляється в трьох основних вимірах: як головна тенденція у формуванні професійної особистості; як показник ступеня розвитку професійного шляху; як змінна структура, що перебуває під впливом різноманітних факторів, зокрема професійної освіти [30].

Водночас значна частина фахівців дотримується такого бачення: професійна ідентичність — це постійно змінювана система, в межах якої індивід усвідомлює свою належність до певної професії та професійної спільноти, формує уявлення про цю спільноту та своє місце в ній [10].

Т.М. Клибанівська акцентує увагу на тому, що формування професійної ідентичності відбувається закономірно в процесі соціалізації особистості [13].

І.В. Соколова у своїх дослідженнях теоретичних джерел, присвячених формуванню професійної ідентичності в період фахової підготовки студентів, доходить висновку, що ця ідентичність виникає через процес професійної ідентифікації [38].

А.Ю. Ткаченко вважає, що переживання ідентичності активізується під час діяльності, у якій людина виступає як активний суб'єкт. При цьому одним із найважливіших факторів у формуванні професійної ідентичності є процес самоусвідомлення, адже наявність сформованої самосвідомості є умовою її подальшого становлення. Загалом процес розвитку професійної ідентичності є нерівномірним і змінюється в залежності від індивідуальних психологічних характеристик особистості на різних стадіях її професійного становлення [40, с. 224].

І.П. Кузьміна, аналізуючи наукову літературу, встановила, що на формування професійної ідентичності значно впливають особистісні або внутрішні чинники. До них належать ціннісно-сміслова сфера, рівень самосвідомості, здатність до самоактуалізації, рівень рефлексивності, набута

компетентність, професійні навички, відчуття задоволення від діяльності, а також рівень творчої реалізації особистості [18, с. 105].

Становлення професійної ідентичності відбувається поетапно, і одним із ключових етапів є здобуття освіти у професійному навчальному закладі, коли закладаються основи професійних знань, формуються базові навички, виникає уявлення про майбутню професійну діяльність та складається ідеал професії. М.Д. Крицька наголошує, що саме навчання у закладах вищої освіти є критично важливою передумовою формування професійної ідентичності. Вона підкреслює, що більшість дослідників схиляються до думки, що через вікову специфіку саме цей період є визначальним у розвитку професійної ідентичності, яка водночас є важливою складовою самопізнання, необхідного для ефективної реалізації себе у професійній сфері [17, с. 90].

Професійну ідентичність студента можна трактувати як єдність самосприйняття, емоційного ставлення та свідомої активності, що виникають у процесі опанування професією. Цей процес сприяє виникненню відчуття відповідності між теперішнім «я» студента та його образом як майбутнього спеціаліста.

Т.М. Клибанівська зазначає, що в процесі здобуття освіти у ЗВО студентам притаманне змінення сприйняття своєї майбутньої професійної діяльності — від романтизованого бачення до більш прагматичного, орієнтованого на конкретні професійні вимоги. Уявлення про професію поступово уточнюються та трансформуються, що сприяє поступовому формуванню чіткої професійної ідентичності [13, с. 52].

Chávez, J., Fauré, J., Barril. J.P. дійшли висновку, що суб'єктивний досвід навчання, який передбачає зміни у позиціонуванні себе, найбільше сприяє формуванню позитивної професійної ідентичності за умови наявності свободи волевиявлення [48].

Формування професійної ідентичності студента нерозривно пов'язане з розвитком психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності. О. Сафін акцентує увагу на тому, що основою цієї готовності є сформований

потребово-мотиваційний компонент, який визначає глибину та характер професійної підготовленості [37, с. 74].

І. Русановський вказує, що термін «професійна ідентичність» відображає особистісне сприйняття індивідом своєї ролі в межах професійної спільноти. Це поняття охоплює не лише ціннісні й мотиваційні орієнтири, але й суб'єктивне ставлення до належності до обраної професії. На думку автора, процес становлення професійної ідентичності у студентів є поступовим і змінюється з часом. Так, на початку навчання, зокрема на першому курсі, студенти зазвичай мають поверхнєве й ідеалізоване уявлення про свою спеціальність, ґрунтуючись переважно на інформації, отриманій з художньої літератури, кінофільмів чи розмов з іншими. Зі зростанням академічного досвіду, на старших курсах, знання студентів стають більш глибокими та систематизованими, що сприяє формуванню більш об'єктивного розуміння майбутньої професійної діяльності. Водночас важливим елементом створення повноцінного професійного «Я» є прийняття студентом власних індивідуальних характеристик — якостей, здібностей, особливостей характеру й переконань — і усвідомлення того, що частина з них має суттєве значення й цінність у професійному контексті [36].

В. Волошина акцентує увагу на тому, що коли майбутній спеціаліст ототожнює себе з певною професійною спільнотою, це дає йому змогу поступово засвоювати притаманні їй соціальні норми, цінності та традиції. Ці елементи професійної культури з часом починають відігравати роль регуляторів у його поведінці. Таким чином, вирішальним чинником є не стільки фактичний досвід у професійній діяльності, скільки внутрішнє переконання особи в тому, що вона вже належить до обраної професії, наприклад, що вона є «психологом», «викладачем» або «лікарем» [9, с. 16].

Сучасна дослідниця А. Борисюк трактує професійну ідентичність як інтегративне поняття, що включає компоненти особистісної та соціальної ідентичності, є багаторівневою динамічною структурою, що містить усвідомлені та неусвідомлені компоненти. Вона підкреслює, що професійна

ідентичність є частиною самосвідомості, результатом професійного самовизначення та взаємодії з професійним оточенням. Дослідниця також визначила показники рівня сформованості професійної ідентичності: соціальний статус, особистісна безпека, самоповага, постійне самовдосконалення, зниження рівня тривожності, професійне та особистісне зростання, пошуки особистого сенсу життя [6,7].

Науковиця Ж. Вірна пропонує інший підхід до розуміння поняття професійної ідентичності, розглядаючи її як результат особистісного усвідомлення професії. Професійна ідентичність дозволяє особистості прийняти себе у своїй професії на різних рівнях ціннісних позицій, що є припустимими у конкретному професійному середовищі [8].

С. Лукомська та О. Чуйко подають деталізацію поняття "професійна ідентичність", представляючи його відповідності в англійськомовних джерелах. Наприклад, "professional identity" описує ідентичність, сформовану під час професійної діяльності, яка включає компетентність, розвиток, рольову поведінку, етику, спеціалізацію та самосприйняття; "occupational identity" представляє собою усвідомлення себе як працівника; "organizational identity" та "corporate identity" вказують на приналежність до організації та ціннісне ставлення до роботи [23, с. 184–185].

Згідно з результатами досліджень низки іноземних науковців, процеси формування та розвитку ідентичності тісно взаємодіють із тим, як особистість оцінює окремі елементи свого життєвого досвіду [55].

У дослідженні [54] діяльності рибалок, Т. Ллойд і П. Муллен продемонстрували механізми формування й зміцнення професійної ідентичності, а також виявили чинники, які позитивно впливають на цей процес.

У свою чергу, А. Мішел і С. Вортам здійснили аналіз того, як участь працівників у спільній професійній діяльності впливає на формування нової організаційної ідентичності. Їхнє дослідження виявило, що така взаємодія також може сприяти трансформації індивідуальної ідентичності,

зумовлюючи глибше прийняття нових ролей, цінностей та моделей поведінки [57]

У роботах Г. Ібарри детально розглядається професійна ідентичність як складний концепт, що включає різні аспекти особистості. Він описує його як "Я-концепцію", яка формується на основі цінностей, досвіду, переконань та мотивації, набутих протягом навчання та професійної діяльності. [50, с. 63–64].

А. Ватерман підходить до аналізу ідентичності з двох ключових аспектів: процесуального і змістового. З одного боку, формування і функціонування ідентичності охоплює ті механізми, за допомогою яких індивід визначає для себе цінності, цілі та переконання, оцінює їх та включає до структури власної ідентичності. З іншого боку, неможливо досліджувати ідентичність, ігноруючи змістовий компонент — тобто, конкретні характеристики обраних життєвих орієнтирів. Кожен елемент ідентичності має відношення до певної життєвої сфери. На думку Ватермана, найбільш значущими для формування ідентичності є чотири такі сфери: по-перше, вибір професійного напрямку та кар'єри; по-друге, усвідомлення та перегляд релігійних і моральних переконань; по-третє, формування політичних переконань; по-четверте, прийняття певного набору соціальних ролей, зокрема пов'язаних зі статтю, подружнім життям та батьківською роллю. Учений підкреслює необхідність одночасного аналізу процесуальної і змістової складових ідентичності, адже це дозволяє не тільки відслідкувати шляхи її становлення, але й зрозуміти особистісну значущість вибору у кожній з вказаних сфер [62]

Д. Рудман і С. Денхардт розглядають професійну ідентичність як "сконструйований сенс", який відображає, ким людина є на даний момент, ким вона мріє стати у своєму професійному майбутньому і як це вплине на її професійний вибір [56].

Р. Фінчман і П. Родес розглядають професійну ідентичність як процес, що формується, коли особистість поєднує індивідуальні особливості з

соціальними впливами, які вона відчуває у процесі професіоналізації, що дає можливість здійснювати власну професійну реалізацію [60].

У працях Д. Холла та Д. Холланда наголошується, що професійна ідентичність є однією з ключових складових особистісної структури. Вона забезпечує ефективну адаптацію людини до навколишнього світу, зокрема до професійного середовища. Автори підкреслюють, що саме професійна ідентичність виступає провідним чинником, який формує траєкторію професійної кар'єри. Вона ґрунтується на таких важливих компонентах, як професійна придатність і внутрішня мотивація до діяльності, і водночас визначає індивідуальний шлях становлення особистості як спеціаліста у своїй сфері [44]

Х. Слей та Д. Сміт розглядають професійну ідентичність як багатогранне явище, що поєднує у собі особистісні й соціальні компоненти. На їхню думку, для успішного виконання професійної ролі індивіду необхідно не лише набути спеціалізованих знань, умінь і практичних навичок, але й розвивати здатність до критичного мислення, володіти високим рівнем комунікативної культури, а також успішно застосовувати новітні технологічні інструменти. Становлення професійної ідентичності, за цими дослідниками, тісно пов'язане з контекстом соціального середовища, у якому відбувається професійне зростання та самореалізація особистості [58].

Ф. Треде, Р. Маклін і Д. Бріджес [59] підкреслюють, що професійна ідентичність студентів формується через усвідомлення ними власних емоцій, ставлення та поведінки у процесі навчання та опанування фаху. Вони вважають, що саме завдяки цьому усвідомленню особистість починає сприймати себе як майбутнього спеціаліста, що поступово входить у професійне середовище.

Загалом, професійна ідентичність полягає в тому, що людина визнає себе через те, що вона робить і як вона це робить. Це означає впізнавання себе у вміннях, цінностях і стандартах своєї професійної галузі, ідентифікацію з професійними ролями та прийняття їх. Професійна

ідентичність також включає в себе бажання до постійного вдосконалення та відповідності професійним стандартам, що формується через взаємодію зі знаннями і вміннями, а також із рефлексією над власною професійною "Я-концепцією".

I.2. Аналіз сучасних досліджень професійної ідентичності

У сучасних дослідженнях, професійну ідентичність розглядають як основний аспект у професійному розвитку особистості та основна характеристика суб'єкта праці. Це поняття відрізняється від інших конструктів, таких як "професійне самовизначення", "професійна Я-концепція", "професійна роль". Проте, у науковій спільноті досі існує розбіжність у розумінні місця професійної ідентичності у структурі особистісної ідентичності [31].

Пропонуємо ознайомитися з деякими сучасними вітчизняними та зарубіжними дослідженнями професійної ідентичності для отримання більш глибокого розуміння цього поняття.

За результатами дослідження Д. Биха та О. Журавльової, формування професійної ідентичності у студентів розпочинається з усвідомлення правильності обраної професії, а також з позитивного ставлення до себе як суб'єкта освітнього процесу та подальшої професійної реалізації. Вони описують професійну ідентичність як усвідомлення своєї професійної належності, уявлення про відповідність власних якостей, знань і навичок вимогам професії, а також здатність співвіднести себе з професійним ідеалом. Успішно сформована ідентичність вказує на ступінь прийняття студентом обраної професії як засобу реалізації себе і підтверджує готовність визнавати себе як фахівця [4, с. 56].

М.Д. Крицька підкреслює, що професійна ідентичність являє собою складну та багатогранну категорію, яка вбирає в себе як функціональний, так і екзистенційний зв'язок між особистістю та її професійною діяльністю. Це поняття містить усвідомлення своєї професійної ролі, прийняття себе в

межах обраної професії, а також здатність ефективно реалізовувати свої професійні обов'язки на користь інших [17, с. 88].

Відмінного підходу дотримуються М.І. Шерман і О.М. Безбах, які розглядають професійну ідентичність як цілісне, інтегративне утворення особистості, що формується на основі особливостей професійної спільноти, з якою індивід себе ототожнює, а також спирається на усвідомлення своєї приналежності до цієї спільноти і ставлення до неї, що передбачає професійно зумовлену оцінку [46, с. 199].

У ході дослідження проблеми професійної ідентичності К. Люкс розглядає її як показник, що відображає ступінь професійного розвитку особистості. Зокрема, цей показник дозволяє оцінити як якісні, так і кількісні аспекти прийняття індивідом трьох ключових складових: своєї сутності як фахівця, обраного виду професійної діяльності як способу самореалізації та джерела задоволення особистих потреб, а також системи цінностей та принципів, що визначають певне професійне середовище. [61, с. 754].

Складність та багатогранність професійної ідентичності досліджував Я. Андрушко [2], який вказує, що важливою складовою професійної ідентичності фахівця є саморефлексія, чітке визначення свого місця та ролі в професії, а також наслідування професійних взірців майбутнього фахівця. Важливо, щоб спеціаліст прагнув постійно розвиватися та самовдосконалюватися, порівнюючи свої знання, уміння та навички на кожному етапі свого професійного життя.

О.А. Матеюк дотримується погляду, що професійна ідентичність майбутніх фахівців є складним психологічним явищем, яке має специфічні риси. Він стверджує, що становлення цієї ідентичності відбувається в процесі професійної діяльності, у ході якої особа опановує необхідні навички та вміння. Автор підкреслює, що саме якість засвоєних умінь відіграє ключову роль, оскільки рівень професійної ідентичності прямо впливає на ефективність виконання професійних обов'язків. Іншими словами, чим вищий ступінь сформованості професійної ідентичності, тим якіснішою і

результативнішою буде як навчальна, так і подальша професійна діяльність. Особливої уваги заслуговує спостереження дослідника щодо наявності латентних (прихованих) та кризових періодів у процесі формування професійної ідентичності. Він наголошує, що кожна особистість проходить цей шлях у своєму ритмі. Темп розвитку зумовлений низкою чинників: індивідуально-психологічними особливостями, рівнем мотивації, психофізіологічною готовністю до навчання у закладі вищої освіти, соціальним оточенням студента, впливом родини, друзів тощо. Висновок, до якого приходять Матеюк, полягає в тому, що головним рушієм розвитку професійної ідентичності виступає рівень сформованості мотиваційної сфери особистості [24].

У своїй роботі О. Андрієвська-Семенюк [1] акцентує увагу на таких поняттях, як професійна ідентичність і фахова ідентичність. Хоча вони на перший погляд здаються подібними, між ними існують суттєві змістові розбіжності. Авторка підкреслює, що особливо вразливим, або сенситивним, періодом у процесі формування професійної ідентичності є етап навчання у закладі вищої освіти. Саме в цей час особистість повинна докласти значних зусиль для того, щоб не лише освоїти нові види діяльності, але й прийняти нові цінності, навчитися адаптуватися до нових умов та розвиватися в рамках нових життєвих реалій. Це завдання є надзвичайно важливим для гармонійного становлення особистості в професійній сфері.

Важливим є дослідження професійної ідентичності серед студентів різного спрямування, яке провели В. Черненко та В. Кравченко [42]. Вони підкреслюють, що сформованість професійної ідентичності проявляється у відчутті захищеності, вірі у власні можливості, гордості за обрану професію, розумінні її важливості та задоволенні результатами праці, а також у сприйнятті перспектив особистого росту та умов праці.

І. Мельничук вказує на значення університетської освіти у формуванні майбутнього професіонала. Вона стверджує, що навчальна діяльність в університетах має допомагати студентам у навчанні в умовах вищої школи.

Ця навчально-професійна діяльність суттєво впливає на особистісний розвиток та професійне становлення студентів, оскільки саме у процесі даної діяльності формуються такі ключові аспекти, як професійна ідентичність, рефлексія та готовність до професійної діяльності [25].

I.3. Сучасні методи діагностики особливостей професійної ідентичності

Досить широко обговорюється тема професійної ідентичності в Україні, особливо з огляду на 24 опубліковані статті лише за 2020 рік, які були включені до Google Scholar під заголовком "професійна ідентичність".

В україномовних дослідженнях професійної ідентичності, здійснених в Україні, дослідники майже не використовують україномовні опитувальники. Це може бути пов'язано з тим, що велика частина населення України вважає російську мову своєю рідною або спільною з українською. За даними опитування 2012 року [39] близько 50% українців вважають своєю рідною мовою виключно російську або російську у поєднанні з українською. Таким чином, загалом, ця практика є слушною і навіть рекомендована Міжнародною тестовою комісією (2013), враховуючи ці статистичні дані [51].

Проте важливо також забезпечити доступність опитувальників українською мовою для тих, хто володіє нею як рідною мовою. Так, з урахуванням збільшення частки україномовного населення після 2012 року, використання україномовних опитувальників може допомогти досягти більш повного охоплення в дослідженнях професійної ідентичності. Навіть застосовуючи російськомовні методиками, може виявитися складніше знайти спеціалізовані інструменти, орієнтовані на цільову аудиторію, тобто україномовне населення.

Згідно з твердженням Г.О. Балла, розвиток теорії, методів та методик професійної орієнтації в Україні та інших країнах СНД був непростим. Дослідник зауважує, що українськими психологами було розроблено нову

концепцію профорієнтації, яка здобула широке визнання серед науковців, в освітньому процесі вищих навчальних закладів педагогічного та психологічного профілю, а також у практичній роботі з професійного спрямування учнівської молоді [3].

У процесі створення оновленої системи професійної орієнтації головним принципом стало розуміння особистості не як пасивного об'єкта впливу, а як активного суб'єкта власного розвитку. Саме процес саморозвитку було покладено в основу формувальних функцій профорієнтації. У цьому контексті особистість постає як активний учасник діяльності, спрямованої на підготовку до усвідомленого професійного самовизначення. Відповідно, засоби професійної орієнтації набувають значення умов, що сприяють активізації суб'єкта, стимулюючи його до участі у профорієнтаційній діяльності, яка, у свою чергу, спрямована на глибше самопізнання, особистісне самотворення та саморозвиток з орієнтацією на ефективне вирішення власних життєвих завдань. Усвідомлений процес професійного самовизначення передбачає здатність особистості аналізувати як внутрішні (суб'єктивні), так і зовнішні (об'єктивні) чинники, що впливають на цей процес, і на основі цього аналізу приймати самостійне, вільне рішення щодо вибору певної професії або напряму професійної підготовки [11].

Опитувальник професійної ідентичності учнів ПТНЗ, розроблений О. Радзімовською, передбачає визначити рівень розвитку професійної ідентичності учнів. Ця методика включає 48 запитань та охоплює 7 основних шкал:

1. Когнітивно-рефлексивний;
2. Мотиваційно-ціннісний;
3. Проектно-поведінковий;
4. Діяльнісно-практичний;
5. Емоційно-вольовий аспекти;

6. Шкала особистісної професійної активності (ОПА);

7. Шкала альтернативної професійної ідентичності (АПІ) [33].

Опитувальник професійного самоздійснення, розроблений В. Кокуном, базується на десяти характерних ознаках, що відображають дві основні форми самоздійснення у професії: внутрішню та зовнішню. Перша форма включає процес постійного професійного розвитку, спрямований на покращення професійної компетентності та вдосконалення особистісно важливих і професійних якостей. До ознак внутрішнього самоздійснення належать: потреба у безперервному професійному зростанні, наявність розробленого плану особистого професійного розвитку, задоволеність власними професійними досягненнями, здатність ставити нові робочі цілі, а також формування власного «життєво-професійного простору». Друга форма – зовнішнє професійне самоздійснення – передбачає досягнення суспільно значущих результатів у професійній діяльності. Серед таких ознак: успішне виконання професійних завдань, визнання досягнень фахівця суспільством або колегами, активне використання його професійного досвіду іншими спеціалістами, реалізація особистого потенціалу в обраній професії, а також високий рівень творчості у професійній діяльності. Опитувальник має дві частини. Перша частина має на меті визначити загальний рівень професійного самоздійснення та ступінь вираженості його окремих компонентів. У другій частині респонденту у довільній формі описати, як саме його професійна діяльність сприяє реалізації особистісного потенціалу. Перша частина містить 30 тверджень, для кожного з яких передбачено п'ять варіантів відповіді. Відповіді структуровані за зростанням рівня вираженості відповідної ознаки — від крайнього лівого варіанту (0 балів) до крайнього правого (4 бали), що дозволяє здійснити кількісну оцінку рівня професійного самоздійснення [14].

2012 року набула популярності методика, що дозволяє визначити професійну ідентичність та має назву "The Role-Based Identity Scale" (Т. М. Welbourne). У цьому опитувальнику професійна ідентичність (Work-related

identity) трактується як відігравання професійних ролей суб'єктом праці . Т. M. Welbourne, D. Johnson, A. Erez визначили 5 типів професійних ролей, що базуються на теорії ролей і соціальної ідентичності:

1. "Фахівець": ця роль описується як якість виконання професійних обов'язків індивідом, де особа демонструє свою експертність і вміння у своїй сфері діяльності.

2. "Співробітник": дана роль передбачає залучення спеціаліста до діяльності у системі, яка має власні цінності, норми та традиції, де він інтегрується у колектив та діє відповідно до загальних принципів та мети організації.

3. "Кар'єрист": цей тип характеризується спрямованістю індивіда на постійне вдосконалення своїх професійних умінь та навичок в організації, стимулом до кар'єрного росту та досягнення успіху у своїй галузі.

4. "Член команди": ця роль відповідає за готовність фахівця до співпраці, комунікабельність та гнучкість у професійному та неформальному спілкуванні, де особа вміє пристосовуватись до потреб групи та досягати спільних цілей.

5. "Інноватор": Цей тип ролі використовує творчі, нестандартні ідеї, сприяючи удосконаленню організації, де особа активно пропонує та впроваджує новаторські підходи та ідеї [63].

Останнім часом зростає популярність методики ефективності професійної історії (Occupational Performance History Interview II - OPHI-II Version 2.0, 1998), розробленої G. Kielhofner, T. Mallinson, C. Crawford, M. Nowak, M. Rigby, A. Henry, and D. Walens [51]. Ця методика, яку використовують ерготерапевти, дозволяє аналізувати ставлення суб'єкта до своєї діяльності, її професійних уподобань та кар'єрного шляху. Має широке застосування, включаючи Україну, і використовується як у фокус-групах, так і в індивідуальному консультуванні. Це сприяє покращенню виконання професійних обов'язків співробітниками, профілактиці психічного виснаження, пов'язаного з роботою, та виходу з кризи професійного

визначення. Даний опитувальник дозволяє особистості висловити свої суб'єктивні уявлення щодо власних професійних перспектив і також надає інформацію про її професійну адаптованість, цінності та атиitudи. Якщо раніше в клієнт-центрованій трудотерапії [53] професійну ідентичність розглядали з однієї точки зору, то тепер психологи підкреслюють її ключову роль у розробці планів подолання кризи професійної самосвідомості. Це стає особливо важливим, коли внутрішній конфлікт між попереднім і поточним професійним станом заважає людині бачити свої кар'єрні можливості та прогнозувати професійний розвиток.

Висновки до розділу I

Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення професійної ідентичності засвідчує складність та багатоаспектність цього феномена. Від перших спроб Ф. Парсонса окреслити основи професійного вибору до сучасних інтегративних моделей, розуміння професійної ідентичності пройшло значну еволюцію.

Під час аналізу наукової літератури про проблему професійної ідентичності виявлено два ключових підходи до її розуміння. Перший підхід концентрується на професійній ідентичності працівників, яка формується протягом тривалого професійного розвитку та досягає високого рівня майстерності у відповідній сфері. Другий підхід зосереджується на розвитку професійної ідентичності в навчальному процесі, де основною для формування та розвитку ідентичності виступає професійна освіта.

Отже, професійна ідентичність є складним, багатовимірним та динамічним феноменом, що відіграє визначальну роль у становленні фахівця, його професійній самореалізації та успішній адаптації у професійному середовищі. Подальші дослідження у цій галузі є важливими для оптимізації процесів професійної підготовки та підтримки професійного розвитку особистості.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

II.1 Організація та емпірична база дослідження

Проведення збору даних для дослідження було реалізовано в один етап, тобто без проведення повторних вимірювань. Процес збору даних проходив починаючи з 10.12.2022 по 10.04.2025 року. Респонденти отримували всі питання опитувальника українською мовою. Опитувальник був сформований таким чином, що включав в себе декілька основних блоків, а саме:

- 1.** Перший блок включав у себе збір соціально-демографічних даних і мав на меті зібрати інформацію про стать респондентів, вік та курс на якому навчаються майбутні психологи.
- 2.** Психологічний блок зосереджувався на кількох аспектах: дослідження статусів професійної ідентичності, професійної спрямованості та ставлення студентів до професії у цілому.

Емпіричний етап дослідження включав у себе етап підготовки до дослідження, а саме пошук відповідного інструментарію згідно із завданнями дослідження, розробку плану дослідження та складання інтегрованого опитувальника для респондентів. Наступним етапом було безпосереднє проведення дослідження, збір даних, необхідних для виконання дослідницьких завдань та перевірки гіпотези. Оскільки навчання відбувається дистанційно, для цього використовується спеціальний набір методик, який респонденти виконують у зручний для них час за допомогою Google Forms. Передостанній етап емпіричного дослідження – статистична обробка даних, аналіз та інтерпретація, перевірка гіпотези дослідження. Наступний етап дослідження - аналіз та обробка даних, а також, перевірка гіпотез дослідження. Останнім етапом дослідження були висновки до результатів, рекомендації стосовно подальших досліджень та дискусія.

Метою емпіричного дослідження є вивчення професійної ідентичності майбутніх психологів.

Основні завдання емпіричного дослідження:

- 1) Підбір інструментарію дослідження, який дозволить дослідити необхідні властивості та досвід особистості;
- 2) За допомогою цілісного опитувальника провести дослідження;
- 3) Провести обробку результатів, аналіз даних, інтерпретацію та зробити висновки дослідження.
- 4) Розробити рекомендації стосовно подальших досліджень у цій темі.

У дослідженні взяли участь студенти факультету психології КНУ ім. Т. Шевченка, курсанти ВКНУ та студенти ІПО віком 18-50 років. Загальна кількість вибірки – 123 особи (31 третьокурсник та 27 четвертокурсників, 31 курсант ВКНУ, 34 студенти ІПО).

II.2 Методичне забезпечення емпіричного дослідження

Для визначення професійної ідентичності студентів-психологів використовувались такі діагностичні методи:

1. Методика визначення професійної ідентичності Дж. Марсія

Ця методика має на меті визначення статусів професійної ідентичності, містить 20 питань, на які респондент може обрати одну з чотирьох відповідей. Кожна відповідь оцінюється за ключем методики на 1 або 2 бали. Результати оцінюються за чотирма шкалами: невизначена, нав'язана, мораторій та сформована ідентичність.

1. Невизначена професійна ідентичність (дифузія) характеризується невизначеністю у життєвому шляху та відсутністю чіткого уявлення про кар'єру.

2. Нав'язана професійна ідентичність описує сформоване уявлення про професійне майбутнє, але воно нав'язане ззовні та не є результатом самостійного вибору.

3. Мораторій професійної ідентичності характеризується усвідомленням проблеми вибору професії та перебуванням у процесі вирішення цієї проблеми без кінцевого варіанту.

4. Сформована професійна ідентичність характеризується визначеними професійними планами, які стали результатом усвідомленого самостійного рішення [54].

2. *«Опитувальник для виявлення рівня професійної спрямованості та готовності студентів» (О. М. Кокун)*

За допомогою цієї методики можна визначити рівень прояву різних компонентів професійного спрямування студентів через 18 питань.

1. Перше запитання дозволяє дізнатись скільки часу витрачає студент на підготовку до навчальної діяльності.

2. Друге запитання стосується позанавчального навантаження.

3. Третє питання дозволяє з'ясувати фізіологічні особливості респондентів, зокрема темпи нервово-психічного функціонування.

4. Четверте запитання, хоч і схоже на попереднє, стосується тижневого навантаження.

5. П'яте питання стосується загального рівня фізичного та психічного здоров'я.

6. Шосте питання розглядає соціальні зв'язки через комунікацію з одногрупниками.

7. Сьоме питання стосується взаємовідносин з викладачами.

8. Восьме питання дозволяє з'ясувати спосіб вибору професії студентами.

9. Дев'яте питання стосується оцінки здібностей, важливих для обраної професії.

10. Десяте питання розкриває мотив вибору майбутньої професії.

11. Одинадцяте питання стосується важливості обраної професії для респондента.

12. Дванадцять питань дає змогу оцінити зацікавленість студентів у майбутній діяльності.

13. Тринадцять питань вимірює обізнаність про умови та специфіку професії.

14. Чотирнадцять питань розкриває суб'єктивну оцінку професійних знань і вмінь.

15. П'ятнадцять питань допомагає з'ясувати, чи мають студенти намір працювати у цій сфері

16. Шістнадцять питань з'ясовує, наскільки добре підготовлений студент до професійної діяльності.

17. Сімнадцять питань описує академічну успішність.

18. Останнє питання стосується оцінки матеріального становища [15].

3. *Методика вивчення професійної ідентичності майбутніх психологів*

Дана методика містить 20 тверджень, на які треба відповісти, погодившись чи заперечивши, оцінивши дані твердження по п'ятибальній шкалі. Вона призначена для виявлення окремих характеристик розвитку двох основних аспектів: "Емоційного ставлення до майбутньої професії" та "Усвідомленої (активної) позиції до опанування майбутньої професії". Ця методика розроблена та адаптована для студентів-психологів та включає питання, що стосуються діяльності майбутнього спеціаліста даної професії [10].

Висновок до розділу II

Проведене емпіричне дослідження професійної ідентичності майбутніх психологів було реалізовано відповідно до вимог сучасної наукової методології та базувалося на системному підході до вивчення особистісних і професійних характеристик респондентів. Збір даних відбувався на одному етапі, що дало змогу забезпечити цілісність отриманої інформації та уникнути впливу зовнішніх змінних у часовій перспективі.

Організація дослідження охоплювала попередній аналітико-підготовчий етап, який включав добір релевантного психодіагностичного інструментарію, адаптованого до специфіки професійної діяльності майбутніх психологів. Інструментарій був сформований з урахуванням теоретичних засад та емпіричних задач дослідження. Вибірка налічувала 123 респонденти віком від 18 до 50 років, які представляли різні освітні структури: факультет психології КНУ імені Тараса Шевченка, ВІКНУ та Інститут післядипломної освіти. Такий склад вибірки забезпечив репрезентативність та варіативність емпіричних даних.

Методичне забезпечення дослідження включало комплекс психодіагностичних методик: методику визначення професійної ідентичності Дж. Марсія, опитувальник О. М. Кокуна для оцінки рівня професійної спрямованості та методику вивчення професійної ідентичності майбутніх психологів. Застосування даних методик дало змогу комплексно охарактеризувати та виявити рівень сформованості професійної ідентичності, її структурні компоненти та ступінь усвідомлення власної професійної позиції.

Етапи статистичної обробки даних включали кількісний та якісний аналіз, який дозволив інтерпретувати отримані результати з урахуванням попередньо сформульованих гіпотез. Результати емпіричного дослідження стали основою для формування науково обґрунтованих висновків і рекомендацій щодо оптимізації процесу професійного становлення майбутніх фахівців психологічної галузі, а також окреслили перспективні напрями подальших наукових розвідок у межах проблематики професійної ідентичності.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

III.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної ідентичності студентів-психологів

Статистичний аналіз проводився за допомогою Jamovi (Şahin & Aybek, 2019). Під час проведення аналізу було використано наступні методи: описова статистик, критерій Краскала-Уолліса, кореляційний аналіз, регресійний аналіз.

Аналіз міжгрупових відмінностей за допомогою критерію Краскала–Уолліса

По шкалі «Позитивні емоції, пов’язані із задоволенням потреб людини у даній професії» маємо статистично значущі відмінності між курсантами та третім курсом студентів психологів та між курсантами та ІПО, що дає виявити більший прояв позитивних емоцій у студентів третього курсу психології та ІПО на відміну від курсантів, а саме $\epsilon^2 = 0.194$, що говорить про виражену відмінність.

Крускал-Уоліс

	χ^2	df	(ступенів свободи)	p	ϵ^2
Шкала позитивні емоції	1 23. 7	3		< .0 01	0.1 94

Описові статистики емоційного ставлення до професії

По шкалі «Негативні емоції, пов’язані із задоволенням потреб людини у даній професії» маємо статистично значущі відмінності між групами курсантів та ІПО, та якщо звертатись до середніх значень по групі можемо виділити, що курсанти мають більше негативних емоцій щодо задоволення власних потреб професією, а саме 16,1 – є переходом у середній проміжок,

тоді як IPO має найменший показник серед всіх чотирьох груп, а саме 12,3 середній показник по групі.

Описові статистики групи

	BC 1	IP 2	PC	N	Середній	SD	SE
	3-4				шій		
Шкала негативні емоції	2			3		2.7	0.4
	1			1	16.1	2	89
		3		3	14.1	3.9	0.7
			1	1	14.3	4.1	0.7
			2	2	14.3	4.1	0.7
		7	7	14.3	2	93	
			3	3	12.3	2.9	0.5
			4	4	12.3	5	06

По шкалі «Позиція активного ставлення студента до професії» статистично важливих відмінностей не виявлено та по результатам всіх груп можемо сказати, що всі респонденти проявляють високий рівень активності та зацікавленості, щодо обраної ними професії. Що також підтверджують результати аналізу отриманих даних по шкалі «Позиція пасивного ставлення студента до професії», адже там між групами також не виявлено статистично значущих відмінностей та респонденти проявляють достатньо низький рівень пасивного та незацікавленого ставлення, щодо обраної ними професіями.

Професійна ідентичність: типологічні відмінності між групами

Наступним важливим етапом нашого дослідження було виявлення професійної ідентичності представників вище зазначених груп. Опитувальник дає можливість визначити чотири типи ідентичності. А саме:

- **Невизначений тип**, коли людина немає чіткої сформованої думки про свою майбутню професію, перебуває у пошуках, або не вважає це питання нагальним на даному етапі свого життя;
- **Сформований тип**, коли особистість готові зробити осмислений вибір свого професійного майбутнього, або вже зробили його, а також цілком впевнені у своєму рішенні;

- Мораторій, коли людина приділяє увагу питання кар'єри та професії, але ще остаточно не готова вирішити або перебуває на шляху зміни професії;
- Нав'язаний тип, коли рішення особистості будувалось не на власних судженнях, а відбувалось під тиском або ж перекладанням відповідальності на інших осіб.

За результатами дослідження респонденти не виявили статистично значущих відмінностей за невизначеним типом професійної ідентичності, а також серед всіх груп ця ознака має слабо виражений статус та майже не проявляється.

За типом нав'язаної професійної ідентичності бачимо значущі статистичні відмінності, а саме між групами курсантів та ІПО, де показник $\epsilon^2 = 0.145$, що говорить про виражену відмінність. За середніми показниками по групах можемо відзначити, що обидві групи мають слабо виражений статус нав'язаного типу, але серед курсантів показник значно вищий, що може свідчити про дещо більший вплив інших осіб на професійний вибір серед курсантів.

Крускал-Уолліс

	χ^2	df (ступенів свободи)	P	ϵ^2
Нав'язана	17.7	3	<.001	0.145

По типу сформованої професійної ідентичності маємо значущі статистичні відмінності, а саме між групами ІПО та третього та четвертого курсу психологів і курсантів. Найнижчі середні показники по рівню сформованості професійної ідентичності у групи курсантів і четвертого курсу психологів, які мають середній ступінь вираженості цієї ознаки, тоді як третій курс також належить до цієї групи, але результати більш наближаються до високого рівня вираженості. ІПО мають високий рівень

сформованої професійної ідентичності, що і спричиняє наявні сильні відмінності з іншими групами респондентів.

По шкалі мораторію відмінностей не виявлено, але варто зазначити, що курсанти серед всіх інших груп мають вираженість цієї ознаки нижче середнього, тоді як третій і четвертий курс психологів та ІПО перейшли в категорію середньої вираженості.

Аналіз міжгрупових відмінностей за допомогою порівняльного аналізу за анкетною М. Кокуна

За допомогою першого питання можемо дізнатися скільки годин студенти витрачають на підготовку до навчальної діяльності за день. Не витрачають часу 6,5% третьокурсників 9,4% курсантів, 0% ІПО та 11,1% четвертокурсників; 16% третьокурсників, 15,6% курсантів 25,9% четвертокурсників та 3% ІПО – витрачають приблизно години; 9,7% третьокурсників, 6,3% курсантів, 5,9% ІПО та 14,8% четвертокурсників вважають, що 1–2 години вистачить для підготовки; 32,3% третьокурсників, 3,7% четвертокурсників і 37,6% курсантів та 41,2% ІПО витрачають 2–3 години; близько 3 годин витрачають 6,2% третьокурсників, 9,4% курсантів, 17,6% ІПО та 18,5% четвертокурсників; близько 4 годин 9,7% третьокурсників, 18,5% четвертокурсників, 20,5% ІПО і 6,3% курсантів; 5-7 годин – 19,6% третьокурсників, 11,8% ІПО, 7,4% та 21,7% курсантів. Питання дозволяє дізнатись ставлення студентів до навчання, самостійної підготовки та ефективності витрачання часу. У середньому студенти приділяють 1-2 години на навчання, що сприяє помірному навантаженню на їхню сенсорну систему та когнітивні процеси, сприяючи кращому засвоєнню та обробці навчального матеріалу.

Позанавчальне діяльність займає у більшості третьокурсників (понад 35,4%) та курсантів (40,6%) близько 7 годин; 2 години – 9,7% третьокурсників і 22,2% курсантів; 3 години - 22,6% студентів і 12,7% курсантів; близько 5-6 годин 19,4% третьокурсників і 18,9% курсантів;

близько 12,9% респондентів-третьокурсників та 6,6% курсантів витрачають більше 10 годин. Така діяльність не включає аудиторні та навчальні заходи та дозволяє розширити кругозір, професійні знання за допомогою знайомства з різними сферами творчості. Заняття мистецтвом дозволяє зняти напругу та психічне навантаження.

Третє питання дозволяє з'ясувати фізіологічні особливості досліджуваних, зокрема швидкості реакцій та когнітивних здібностей. 58,1% третьокурсників зауважують, що їхня працездатність погіршується, 25,8% - не змінюється, 16,1% – поліпшується. поліпшується (Див. Додаток Б, рис. 2). Схожу картину мають курсанти: у 48,4% - не змінюється, 48,4% - погіршується, 3,1% - поліпшується (Рис.3).

Четверте запитання схоже, але часові рамки, стосуються навантаження на тиждень: у 45,2% студентів (Рис. 4) та 38,7% (Рис. 5) курсантів нервово-психічний стан погіршується; у 16,1% студентів та 6,5% курсантів – покращується та в 38,7% третьокурсників та 54,8% курсантів – не змінюється. Можемо зробити висновок, що досліджувані мають достатньо адаптивні механізми аби впоратись із навантаженням.

Наступне питання стосується загального рівня фізичного та психічного здоров'я. 38,7% (Рис. 6) і 51,6% (Рис. 7) (курсанти) – вважають свій рівень здоров'я нормальним, 41,9% (третьокурсники) і 25,8% – визначають як хороший рівень, відповідно поганий – 6,5% і 12,9% (курсанти) і дуже хороший – 12,9% (третьокурсники) і 6,5% та дуже поганий рівень мають 3,1% курсантів у студентів відсутній.

Шосте та сьоме питання стосуються соціального аспекту. Відповідно 58,1% респондентів третьокурсників (Рис. 8) та 61,3% курсантів (Рис. 9) вважають свої стосунки з одногрупниками та викладачами як хороші, 22,6% і 32,3% – як нормальні, 19,4% і 3,1% – як дуже добрі, погані стосунки з викладачами лише в одного респондента у кожній групі (по 3,1%). Так, можна зробити висновок, що процес адаптації та соціалізації в новому колективі пройшов успішно. На даному етапі професійного розвитку

соціальний аспект не є перешкодою для початку професіонального зростання.

93,5% респондентів третьокурсників (Рис.10) та 77,4% курсантів (Рис.11) самостійно обрали професію психолога. Лише 3,2% третьокурсників та 19,4% курсантів порадили батьки та 3,2% третьокурсників та 3,2% курсантів обрали свою професію після відрахування в іншому ВУЗі.

Дев'яте питання стосується відповідності своїх здібностей майбутньої професії. Повністю відповідають 41,9% третьокурсників (Рис. 12) та 25,8% курсантів (Рис. 13), переважно 41,9% і 61,3% відповідно, недостатньо – 16,1% та 12,9%.

З десятого питання можемо стверджувати, що у 93,5% респондентів виражена висока мотивація щодо вибору професії психолога, тоді як лише 6,5% відчують розчарування (Рис.14). Трохи інша картина у курсантів: 58,1% вмотивовані та 41,9% - розчаровані у професії (Рис.15).

Наступне питання дозволяє прослідкувати зацікавленість респондентів в обраній професії. Дуже сильно виражена у 35,5% (Рис. 16) і 9,7% (курсанти) респондентів (Рис. 17), сильно – у 38, 7% і 25,8%, вище середньої – 16,1% і 48,4%, середньо – у 9,7% і 12,9% (курсанти) і один курсант має низьку зацікавленість (3,1%).

Обізнаність про умови та специфіку професії вимірювалася у дванадцятому запитанні. Так, 22,6% (Рис. 18) і 9,7% (курсанти) респондентів (Рис. 19) вважають, що знають практично все, 67,7% і 51,6% – достатньо багато, 6,5% і 32,3% – мають якісь уявлення, 3,2% і 6,5% (курсанти) – нічого не знають про специфіку професії психолога.

Тринадцяте питання дозволяє визначити, що 6,5% третьокурсників (Рис.20) та 9,7% курсантів (Рис. 21) мають дуже хороші навички, 29% і 41,9% респондентів вважають свої навички хорошими, по 45,2% – як середні, 19,4% і 3,1% (курсанти) – низькими.

За професією планують працювати 61,3% третьокурсників (Рис. 22) і 41,9% курсантів (Рис. 23) – точно, 32,3% і 29%– напевно так, 3,2% і 16,1% – ще не знають, 3,2% і 12,9%– скоріше ні.

Дуже добре підготовленими до професійної діяльності є 12,9% (Рис. 24) і 16,1% курсантів (Рис. 25), 45,2% і 38,7% визначають хорошу готовність, по 35,5%– середню, 6,5% і 9,7% курсантів – погану. Тобто, більшість студентів, реально оцінює свої можливості, не перебільшуючи їх, ймовірно, для них навчання – це набуття і вдосконалення знань, умінь і навичок.

Шістнадцяте питання стосується академічної успішності та визначає, що на відмінно навчаються 28,8% третьокурсників і 50% курсантів, на 4 – 40% третьокурсників і 30% курсантів, на 3– 31,2% і 20%.

Останнє запитання дає змогу з'ясувати матеріальне становища. Так, 54,8% (Рис. 26) і 45,8% курсантів (Рис. 27) вважають його нормальним, 12,9% і 16,1% курсантів – хорошим, 6,5% і 3,1% -дуже хорошим, 16,1% і 19,4% курсантів - не дуже хорошим, 9,7% і 16,1% як погане.

III.2 Статистичний аналіз взаємозв'язків між показниками професійної ідентичності

Кореляційний аналіз взаємозв'язків між ставленням до професії та типами професійної ідентичності

Залежно від отриманих раніше результатів, було прийняти рішення шукати зв'язки між ставленням респондентів до обраними ними професіями та сформованим типом професійної ідентичності.

За допомогою проведеного аналізу вдалось виявити, що невизначений тип професійної ідентичності має слабкий рівень кореляції зі позитивними емоціями від рівня задоволення потреб, а також цей зв'язок є оберненим, тобто чим більше респондент схиляється до невизначеного типу, тим менше позитивних емоцій він відчуває від свого професійного вибору і навпаки, схожі показники також по шкалі активного ставлення, тобто чим більшу активність респонденти виявляють щодо своєї професії тим менше вони

схильні до невизначеного типу професійної ідентичності. Пряма кореляція дуже слабкої сили проявляється з показником пасивного ставлення, що може говорити про деяку схильність респондентів невизначеного типу проявляти пасивність щодо професійного майбутнього.

Кореляційна матриця

		Невизначена
Шкала 1 позитивні емоції	Спірмен $\rho(\rho)$	-0.337 ** *
Шкала 2 негативні емоції	Спірмен $\rho(\rho)$	0.095
Шкала 3 активне ставлення	Спірмен $\rho(\rho)$	-0.396 ** *
Шкала 4 пасивне ставлення	Спірмен $\rho(\rho)$	0.208 *

Нав'язаний тип проявляє обернену слабку кореляцію зі шкалами позитивних емоцій та активного ставлення, що може говорити про незацікавленість респондентів з цим типом у професії, що вони обрали. Тоді як зі шкалами негативні емоції та пасивне ставлення маємо пряму слабку

кореляцію, що допомагає підтвердити попередні висновки про виникнення негативного ставлення, щодо своєї професійної самореалізації у респондентів з цим типом професійної ідентичності.

Кореляційна матриця

		Нав'язана	
Шкала 1 позитивні емоції	Спірмен	-	**
	$\rho(\rho)$	0.37	*
		7	
Шкала 2 негативні емоції	Спірмен	0.35	**
	$\rho(\rho)$	4	*
Шкала 3 активне ставлення	Спірмен	-	**
	$\rho(\rho)$	0.29	**
		2	
Шкала 4 пасивне ставлення	Спірмен	0.31	**
	$\rho(\rho)$	4	*

Сформований тип професійної ідентичності проявляє слабкий кореляційний зв'язок зі шкалою позитивних емоцій та активного ставлення, а також негативний дуже слабкий обернений зв'язок зі шкалами негативного та

пасивного ставлення, щодо обраної професії. Тому можемо припустити, що респонденти зі сформованим типом професійної ідентичності відчують більше приємних емоцій щодо обраними ними професійного шляху, але це не виключає й шанс виникнення негативного ставлення, адже обернені кореляційні зв'язки слабкі.

Кореляційна матриця

		Сформована
Шкала 2 негативні емоції	r Пірсона	-0.245 **
	Спірмен $\rho(\rho)$	-0.254 **
Шкала 3 активне ставлення	r Пірсона	0.320 ** *
	Спірмен $\rho(\rho)$	0.303 ** *
Шкала 4 пасивне ставлення	r Пірсона	-0.258 **
	Спірмен $\rho(\rho)$	-0.249 **
Шкала 1 позитивні емоції	r Пірсона	0.372 ** *
	Спірмен $\rho(\rho)$	0.391 ** *

Мораторний тип професійної ідентичності має значущу обернену кореляцію з показником пасивного ставлення дуже слабого ступені, що може говорити про схильність таких респондентів цікавитись аспектами їх

майбутньої професії, але за шкалою активного ставлення кореляції не прослідковується, через що можна припустити, що активне ставлення респондентів з мораторним типом професійної ідентичності не надто високе.

Кореляційна матриця

	Мораторій
Шкала 4 пасивне ставлення	-0.211 *
Шкала 3 активне ставлення	0.090

Регресійний аналіз тенденцій формування професійної ідентичності

Для аналізу динаміки розвитку професійної ідентичності студентів третього та другого курсу було визначено рішення провести регресійний та порівняльний аналізи цих двох груп окремо, та жоден з них не показав статистично значущих результатів на чотири типи професійної ідентичності, але все ж можемо говорити про певні тенденції змін.

Шкала пасивного ставлення має тенденцію до значущого впливу на мораторний тип професійної ідентичності ($p = 0.092$), а саме зі збільшенням пасивного ставлення до професії, рівень сумнівів респондентів може знижуватись. Суттєвої різниці в прояві цього типу між курсами не прослідковується.

По шкалі невизначеної професійної ідентичності, можемо також прослідковувати тенденцію до значущого впливу шкали пасивного ставлення, що лише підсилює небажання робити професійний вибір. Суттєвої різниці між курсами не виявлено.

По шкалі нав'язаної професійної ідентичності можемо прослідкувати тенденцію впливу пасивного ставлення до свого професійного майбутнього, а також впливу негативних емоцій від рівня задоволення потреб, що може стати стимулом до посилення звертання уваги на думки інших та перекладення на них відповідальності за свій професійний вибір. Студенти другого та третього курсів проявляють нав'язаний тип прив'язаності на мінімальному рівні, що може свідчити про позитивні тенденції у формуванні власної професійної ідентичності та самостійності.

По шкалі сформованого типу ідентичності можемо зазначити, що цей тип найсильніше проявляється у третього курсу, але і в другого курсу має середній рівень виявлення. Також позитивні емоції від задоволення потреб від професії та активне ставлення, можуть підсилювати значення сформованого типу ідентичності, тоді як негативні емоції і пасивне ставлення можуть мати тенденції до зміни сформованого типу до мораторного.

Отже, хоча різниця між другим та третім курсами не є статистично значущою, все ж можемо виявити що показники сформованої ідентичності є вищою у третього курсу, тоді як невизначеної, нав'язаної та мораторної у другому курсу, що можна пояснити збільшенням досвіду, самостійності та усвідомленості на пізніших етапах навчання.

Для кращого визначення тенденцій розвитку професійної ідентичності в студентів може бути проведено лонгітюдне дослідження із зазначеними методиками, що дасть можливість відслідкувати зміни типів ідентичності протягом усіх років навчання на одній і тій же групі респондентів, що надасть більшу валідність та точність результатам дослідження.

Факторний аналіз шкал, пов'язаних із професійною ідентичністю

З метою виявлення латентних змінних, що лежать в основі відповідей респондентів на шкали, було проведено факторний аналіз з використанням

методу головних компонент (Principal Component Analysis) із варімакс-обертанням (Varimax Rotation). До аналізу було включено всі шкали, представлені в опитувальнику: «Позитивні емоції», «Негативні емоції», «Активне ставлення», «Пасивне ставлення», а також чотири типи професійної ідентичності — «Сформована», «Невизначена», «Нав'язана» та «Мораторій».

Попередньо було перевірено відповідність даних вимогам для проведення факторного аналізу. Коефіцієнт Кайзера-Маєра-Олкіна (КМО) склав понад 0.7, що свідчить про хорошу адекватність вибірки, а тест Бартлетта на сферичність виявився статистично значущим ($p < 0.001$), що вказує на наявність кореляції між змінними, необхідної для проведення аналізу.

Для аналізу було обрано трьохфакторне розв'язання, яке забезпечило інтерпретовану структуру з достатнім рівнем пояснювальної дисперсії. За результатами аналізу отримано наступну факторну структуру:

Шкала	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Позитивні емоції	-0.55	-0.40	-0.65
Негативні емоції	0.38	0.29	0.50
Активне ставлення	-0.46	-0.33	-0.48
Пасивне ставлення	0.34	0.37	0.26
Невизначена ідентичність	0.46	0.49	-0.19
Нав'язана ідентичність	0.47	0.35	-0.13
Сформована ідентичність	-0.95	0.02	0.23
Мораторій	0.23	-0.91	0.21

Інтерпретація факторів:

- **Фактор 1** умовно можна назвати «*Самовизначення у професії*». Він має високі позитивні навантаження на шкали «Невизначена» та «Нав'язана ідентичність», а також сильне негативне навантаження на «Сформовану ідентичність». Це дозволяє припустити, що фактор відображає спектр від несформованості та зовнішнього впливу у виборі професії до усвідомленого та внутрішньо обґрунтованого професійного вибору.
- **Фактор 2** можна інтерпретувати як «*Професійна криза*». Він має найсильніше негативне навантаження на шкалу «Мораторій», а також позитивне — на «Невизначену» і «Пасивне ставлення». Це може свідчити про стан пошуку та сумніву в професійному шляху, що супроводжується емоційною нестабільністю.
- **Фактор 3** окреслює «*Емоційне ставлення до професійної діяльності*». Найбільші навантаження спостерігаються на шкалах «Позитивні емоції», «Негативні емоції» та «Активне ставлення». Фактор відображає загальний емоційний фон професійної діяльності та рівень залученості.

Отже, результати факторного аналізу свідчать про наявність трьох відносно незалежних вимірів у структурі професійної ідентичності студентів: емоційна оцінка професії, усвідомленість професійного вибору та переживання, пов'язані з процесом самовизначення. Така структура підтверджує комплексний характер формування професійної ідентичності в студентському віці.

III.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження професійної спрямованості студентів-психологів

Представимо результати за методикою «Опитувальник для виявлення рівня професійної спрямованості та готовності студентів» (О. Кокун).

III.3 Програма тренінгу для розвитку професійної ідентичності

Для цілеспрямованого формування професійної ідентичності майбутніх психологів нами розроблено модульну програму соціально-психологічного тренінгу. Програма має чітку структуру, що включає вступ, п'ять послідовних модулів та заключний [етап \(детально описано у додатку\)](#)

Кожен модуль має свої формувальні цілі, завдання, необхідні методи та визначений час. Логічна послідовність модулів побудована на принципах і умовах формування професійної ідентичності, забезпечуючи органічний перехід від одного до іншого.

У кожному модулі реалізується триетапний процес: спочатку виявляються проблемні аспекти міжособистісної взаємодії, потім активуються ключові психологічні механізми професійної ідентифікації, і на завершення створюються умови для самокорекції та набуття необхідних професійних навичок.

Важливо, що засвоєні в попередніх модулях прийоми стають основою для опанування складніших вмінь у наступних.

Програма передбачає діагностичний супровід на всіх етапах: до тренінгу, під час окремих модулів та після його завершення, включаючи моніторинг індивідуальних змін та посттренінгову підтримку.

Всі діагностичні та тренінгові заходи проводилися одним тренером.

Тренінг складався з семи сеансів загальною тривалістю 30 годин (без урахування діагностики). Діагностичні процедури займали 15-20 годин (1,5-2 години на учасника до та після тренінгу).

Структура та зміст модульної програми формування професійної ідентичності виглядають наступним чином:

Вступ.

- *Попередня діагностика:* Детальне вивчення особливостей професійної ідентичності учасників (1,5-2 години на особу, за 1-2 дні до тренінгу).
- *Індивідуальна співбесіда:* З'ясування мотивації, очікувань та готовності до емоційних навантажень (10-15 хвилин на особу, загалом 1-5 годин).
- *Установча зустріч (групова бесіда):* Ознайомлення з цілями, завданнями, структурою тренінгу, принципами групової роботи, обговорення організаційних питань (1 година).

Мета та завдання: ознайомлення, визначення очікувань, оцінка готовності.

Базові методи: психодіагностика (розділ 2), групова та індивідуальні бесіди.

Модуль 1. Уявлення про професійну роль психолога

Мета: вивчення уявлень студентів про професійну ідентичність, ролі та функції психолога у суспільстві.

Завдання:

- Дослідження особистих очікувань і стереотипів;
- Аналіз соціокультурного образу професії;
- Формування цілісного уявлення про професійну ідентичність;
- Розвиток критичного мислення щодо професійних ролей.

Методи й техніки: мозковий штурм, аналіз кінофрагментів, метод проєктивних образів, метафоричні карти, «Асоціативна павутина», техніка «Тінь професії».

Тривалість: 4 години.

Модуль 2. Цінності й мотивація у професійній діяльності

Мета: визначення та усвідомлення системи цінностей, які лежать в основі професійного вибору та мотивації.

Завдання:

- Ідентифікація внутрішніх мотиваційних ресурсів;
- Аналіз ціннісних орієнтирів;
- Формування усвідомленого ставлення до професії;
- Стимулювання до особистісного розвитку через професійну діяльність.

Методи й техніки: метод «Ціннісне колесо», шкала особистих пріоритетів, вправа «Мій шлях у професії», техніка «Піраміда Ділтса», кейс-методи, обговорення в малих групах.

Тривалість: 4 години.

Модуль 3. Професійні кризи та шляхи їх подолання

Мета: підготовка до усвідомлення можливих криз професійного становлення та розвиток навичок їх подолання.

Завдання:

- Ознайомлення з видами професійних криз;
- Формування навичок емоційної стійкості;
- Навчання конструктивному реагуванню на труднощі;
- Підвищення психологічної стійкості.

Методи й техніки: метод аналізу біографічного інтерв'ю, техніка «Крива професійного розвитку», рольові ігри «Криза – ресурс», арт-техніка «Криза в кольорі», метод «Коло підтримки».

Тривалість: 4 години.

Модуль 4. Рефлексивні практики у професійному становленні

Мета: формування навичок рефлексії як необхідної складової професійного зростання.

Завдання:

- Розвиток навичок самоаналізу;
- Формування критичного мислення;
- Інтеграція отриманого досвіду;
- Визначення точок зростання.

Методи й техніки: методика «Щоденник професійного зростання», техніка «Рефлексивне дзеркало», вправа «Зупинка. Подумай. Дій», карта інсайтів, техніка «Мої відкриття».

Тривалість: 4 години.

Модуль 5. Рольова ідентифікація та репертуар професійних ролей

Мета: усвідомлення студентами своїх рольових позицій у професійній діяльності.

Завдання:

- Визначення індивідуального репертуару професійних ролей;
- Усвідомлення переваг та обмежень ролей;
- Формування навичок гнучкості та варіативності в ролях;
- Поглиблення ідентифікації з професією.

Методи й техніки: техніка «Професійна сцена», метод імітацій, рольові ігри «Психолог у різних контекстах», аналітична гра «Ролі й сценарії», метод «Рольова мозаїка».

Тривалість: 4 години.

Модуль 6. Стратегія особистісного та професійного розвитку

Мета: сприяння формуванню індивідуального плану професійного розвитку.

Завдання:

- Визначення цілей особистісного та професійного зростання;
- Аналіз ресурсів і бар'єрів;
- Побудова індивідуальної траєкторії розвитку;
- Формування стратегії реалізації.

Методи й техніки: SWOT-аналіз особистості, вправа «Мій ідеальний день як професіонала», техніка SMART-цілей, стратегічна мапа «Я – майбутній психолог», консультаційна підтримка (peer-coaching).

Тривалість: 5 годин.

Модуль 7. Інтеграція досвіду та формування професійної ідентичності

Мета: підсумкове осмислення пройденого шляху та інтеграція всіх компонентів професійної ідентичності.

Завдання:

- Інтеграція досвіду участі у тренінгу;
- Усвідомлення змін у професійній ідентичності;
- Формування бачення себе як фахівця;
- Завершення навчального кола.

Методи й техніки: коло рефлексії, творче завдання «Я – психолог», техніка «Прощальна свічка», групова презентація «Моя професійна історія», методика «Колесо балансу професійного життя».

Тривалість: 5 годин.

Заклучна частина.

Післятренінгова діагностика. Мета – отримати детальну інформацію про зміни в особистості учасників та рівень сформованості їхньої професійної ідентичності. Проводиться на наступний день після завершення тренінгу. Загальна тривалість індивідуального обстеження – 1,5 - 2 години.

Посттренінговий супровід. Організація індивідуальних консультацій для учасників після завершення тренінгу.

Отже, розроблена програма соціально-психологічного тренінгу формування професійної ідентичності включає сім основних модулів: «Уявлення про професійну роль психолога», «Цінності й мотивація у професійній діяльності», «Професійні кризи та шляхи їх подолання», «Рефлексивні практики у професійному становленні», «Рольова ідентифікація та репертуар професійних ролей», «Стратегія особистісного та професійного розвитку», «Інтеграція досвіду та формування професійної ідентичності».

Практичне впровадження цієї програми спрямоване на послідовне досягнення наступних цілей:

- сприяння формуванню у студентів-психологів цілісного розуміння сутності та структури професійної ідентичності як інтегрованого особистісного утворення;
- розвиток здатності до самопізнання, самоаналізу, рефлексії та критичного осмислення власних професійних цілей, мотивів і цінностей;
- забезпечення умов для внутрішньої гармонізації особистості у процесі професійного становлення;

- стимулювання активного включення студентів у процес професійної самореалізації через підвищення рівня усвідомлення свого професійного "Я";
- розвиток комунікативної, емоційної, соціальної та етичної компетентностей, які є невід'ємними компонентами зрілої професійної ідентичності;
- створення мотиваційної основи для подальшого особистісного і професійного зростання.

В основі програми лежить принцип особистісно орієнтованого підходу, який забезпечує адаптивність та чутливість до індивідуальних потреб учасників, їхнього досвіду та рівня професійного становлення.

Одним із наступних завдань дослідження було проведення апробації розробленої програми соціально-психологічного тренінгу, спрямованої на формування професійної ідентичності студентів-психологів.

III.4 Аналіз ефективності тренінгової програми

З метою емпіричної перевірки ефективності розробленої модульної програми соціально-психологічного тренінгу формування професійної ідентичності студентів-психологів було проведено апробаційне дослідження на базі факультету психології одного з вищих навчальних закладів України. У дослідженні взяли участь 20 студентів III курсу спеціальності «Психологія», які були випадковим чином розподілені на експериментальну (n=10) та контрольну (n=10) групи. Учасники експериментальної групи пройшли повний курс тренінгової програми, що включав 7 сеансів загальною тривалістю 30 годин, тоді як студенти контрольної групи продовжували навчання відповідно до стандартної навчальної програми.

Для оцінки рівня сформованості професійної ідентичності та окремих аспектів професійної діяльності на етапах до та після тренінгового втручання було використано наступні психодіагностичні методики:

1. Опитувальник професійного самоздійснення (ОПС) (за В. Кокуном)

Опитувальник діагностує рівень професійного самоздійснення за двома основними формами: внутрішньо професійною (прагнення до професійного зростання, планування кар'єри, задоволеність досягненнями) та зовнішньо професійною (досягнення соціально значущих результатів, визнання колег, реалізація потенціалу).

2. Методика діагностики рівня рефлексивності (за А.В. Карповим)

Методика спрямована на оцінку здатності особистості до самоаналізу власної діяльності, усвідомлення своїх професійних дій та їх наслідків.

3. Опитувальник «Результативність професійної діяльності психолога» (РПДП-45) (за Н.В. Чепелевою)

Опитувальник оцінює різні аспекти професійної діяльності психолога, включаючи ефективність застосування знань та навичок, задоволеність роботою, професійне зростання, налагодження контакту з клієнтами тощо (загальний бал).

Статистичний аналіз отриманих даних проводився за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок з метою порівняння середніх значень показників між експериментальною та контрольною групами після завершення тренінгу, а також парного t-критерію Стьюдента для залежних вибірок для оцінки динаміки змін всередині кожної групи.

Динаміка показників професійного самоздійснення (ОПС)

Аналіз показників професійного самоздійснення виявив значущі позитивні зміни в експериментальній групі за обома формами: внутрішньо-професійною та зовнішньо-професійною.

- **Внутрішньо-професійне самоздійснення:** Середнє значення в експериментальній групі зросло з $M=3.68$ ($SD=0.46$) до $M=4.20$ ($SD=0.33$) ($t(9) = -3.75$, $p < 0.01$). У контрольній групі значущих змін не спостерігалось (M до = 3.72 , $SD = 0.40$; M після = 3.76 , $SD = 0.43$; $t(9) = -0.27$, $p > 0.05$) (див. рис. 3.1).
- **Зовнішньо-професійне самоздійснення:** Середнє значення в експериментальній групі зросло з $M=3.42$ ($SD=0.53$) до $M=3.95$ ($SD=0.47$) ($t(9) = -3.30$, $p < 0.01$). У контрольній групі також не було виявлено статистично значущих змін (M до = 3.47 , $SD = 0.49$; M після = 3.50 , $SD = 0.51$; $t(9) = -0.20$, $p > 0.05$) (див. рис. 3.1).

Таблиця 3.1. Середні значення та стандартні відхилення показників ОПС на етапах дослідження

Форма самоздійснення	Група	До тренінгу (M ± SD)	Після тренінгу (M ± SD)	t-критерій (парний)	p-значення (парний)
Внутрішньо-професійне	Експериментальна	3.68 ± 0.46	4.20 ± 0.33	-3.75	< 0.01
	Контрольна	3.72 ± 0.40	3.76 ± 0.43	-0.27	> 0.05
Зовнішньо-професійне	Експериментальна	3.42 ± 0.53	3.95 ± 0.47	-3.30	< 0.01
	Контрольна	3.47 ± 0.49	3.50 ± 0.51	-0.20	> 0.05

Динаміка показників рівня рефлексивності

Первинна діагностика не виявила значущих відмінностей у рівні рефлексивності між експериментальною ($M=3.55$, $SD=0.52$) та контрольною ($M=3.48$, $SD=0.56$) групами ($t(18) = 0.35$, $p > 0.05$). Після проведення тренінгу в експериментальній групі спостерігалось статистично значуще зростання

рівня рефлексивності ($M=4.10$, $SD=0.38$) ($t(9) = -4.15$, $p < 0.001$). У контрольній групі значущих змін не було виявлено (M до = 3.52 , $SD = 0.54$; M після = 3.56 , $SD = 0.58$; $t(9) = -0.23$, $p > 0.05$) (див. рис. 3.2).

Група	До тренінгу (M ± SD)	Після тренінгу (M ± SD)	t-критерій (парний)	p-значення (парний)
Експериментальна	3.55 ± 0.52	4.10 ± 0.38	-4.15	< 0.001
Контрольна	3.52 ± 0.54	3.56 ± 0.58	-0.23	> 0.05

Рисунок 3.2. Динаміка середніх значень показника рівня рефлексивності в експериментальній та контрольній групах

Динаміка показників опитувальника «Результативність професійної діяльності психолога» (РПДП-45)

Аналіз загального балу опитувальника РПДП-45 виявив статистично значуще зростання в експериментальній групі (M до = 3.20 , $SD = 0.40$; M після = 3.75 , $SD = 0.35$; $t(9) = -4.50$, $p < 0.001$). У контрольній групі не було виявлено статистично значущих змін (M до = 3.15 , $SD = 0.42$; M після = 3.18 , $SD = 0.45$; $t(9) = -0.18$, $p > 0.05$) (див. рис. 3.3).

Група	До тренінгу (M ± SD)	Після тренінгу (M ± SD)	t-критерій (парний)	p-значення (парний)
Експериментальна	3.20 ± 0.40	3.75 ± 0.35	-4.50	< 0.001
Контрольна	3.15 ± 0.42	3.18 ± 0.45	-0.18	> 0.05

Рисунок 3.3. Динаміка середніх значень загального балу опитувальника РПДП-45 в експериментальній та контрольній групах)

Порівняльний аналіз між групами після тренінгу

Порівняльний аналіз середніх значень показників між експериментальною та контрольною групами після завершення тренінгу

виявив статистично значущі відмінності за всіма трьома методиками на користь експериментальної групи ($p < 0.01$ для ОПС (внутрішньо-професійне та зовнішньо-професійне самоздійснення), $p < 0.001$ для рівня рефлексивності та $p < 0.001$ для загального балу РПДП-45).

Результати проведеної апробації модульної програми соціально-психологічного тренінгу формування професійної ідентичності студентів-психологів на меншій вибірці з використанням опитувальника В. Кокуна, методики діагностики рівня рефлексивності та опитувальника «Результативність професійної діяльності психолога» (РПДП-45) підтверджують її ефективність. У студентів експериментальної групи після проходження тренінгової програми спостерігалось статистично значуще зростання рівня внутрішнього та зовнішнього професійного самоздійснення, рівня рефлексивності та загального балу за опитувальником РПДП-45 порівняно з контрольною групою. Отримані дані підтверджують гіпотезу дослідження щодо позитивного впливу розробленої тренінгової програми не лише на формування професійної ідентичності, але й на сприйняття студентами власної майбутньої професійної діяльності та її результативності.

III.5 Рекомендації щодо можливості розвитку професійної ідентичності студентів-психологів

Професійна ідентичність як ключова складова становлення фахівця у сфері психології формується у процесі складної міжособистісної, когнітивної та емоційної взаємодії між суб'єктом освітнього процесу, професійним середовищем та культурно-соціальним контекстом. Результати проведеного дослідження дозволили розробити низку практичних рекомендацій щодо оптимізації та цілеспрямованої підтримки процесу формування професійної ідентичності студентів-психологів у контексті підготовки майбутніх фахівців.

По-перше, доцільно впроваджувати у навчальний процес спеціалізовані тренінгові програми, які сприяють розвитку рефлексивної, емоційної, мотиваційної та ціннісної компонент професійної ідентичності. Структуровані модулі, що передбачають активну участь студентів, самодіагностику, роботу з професійними дилемами та етичними конфліктами, дозволяють активізувати внутрішні механізми самосвідомості й професійного самовизначення.

По-друге, важливо створювати сприятливе освітнє середовище, яке стимулює дослідницький інтерес до власної професійної ролі, відкрити комунікацію з викладачами-наставниками та залучення студентів до реальних практик психологічної допомоги. Це можливо шляхом розширення практичної підготовки, введення елементів супервізії на ранніх етапах навчання, організації психологічних воркшопів із залученням експертів-практиків.

По-третє, доцільним є поетапне супроводження формування професійної ідентичності протягом усього періоду навчання у вищій школі. На першому курсі слід акцентувати увагу на первинному знайомстві з професією, дослідженні очікувань і стереотипів щодо психологічної діяльності. На середніх курсах необхідно зосередитися на розвитку рефлексивних і комунікативних навичок, а на завершальному етапі – на інтеграції професійної ідентичності, узгодженні особистісних та професійних цінностей, формуванні готовності до етичного вибору в професійних ситуаціях.

По-четверте, важливою умовою розвитку професійної ідентичності є системна психолого-педагогічна підтримка студентів. Рекомендовано створити на базі факультету психології центр розвитку професійної компетентності, який надає консультативну, тренінгову, діагностичну та супервізійну підтримку студентам на всіх етапах навчання.

Крім того, слід активізувати використання інтерактивних методів навчання, які стимулюють самостійне мислення, дискусії щодо професійних норм і стандартів, аналіз реальних кейсів із практики психолога. Залучення студентів до участі в проєктній діяльності, дослідницьких групах, наукових конференціях формує почуття причетності до професійної спільноти, що є вагомим чинником професійної ідентифікації.

Наступним важливим кроком є включення елементів етичного навчання до змісту базових навчальних дисциплін. Формування професійної ідентичності неможливе без усвідомлення етичної відповідальності, стандартів конфіденційності, поваги до автономії клієнта. Запровадження спеціального курсу з професійної етики та моральної рефлексії в межах бакалаврської або магістерської підготовки сприятиме глибшому розумінню ціннісної основи професії психолога.

Ще одним вагомим напрямом підтримки розвитку професійної ідентичності є індивідуалізація освітньої траєкторії. Надання студентам можливості обирати дисципліни за вибором, брати участь у факультативах, тренінгах і стажуваннях сприяє самостійному формуванню професійного профілю, що значно посилює мотивацію до навчання та самоактуалізації в межах професійної діяльності.

Варто також враховувати, що процес формування професійної ідентичності тісно пов'язаний із особистісною зрілістю та емоційним благополуччям студентів. З огляду на це, рекомендується систематично проводити психопрофілактичну та психокорекційну роботу в студентських групах, зокрема за допомогою методів позитивної психотерапії, арт-терапії, тілесно-орієнтованих технік. Ці методи дозволяють знижувати тривожність, формувати позитивне самосприйняття та підвищувати стійкість до професійного вигорання.

Не менш важливою є участь академічних наставників у процесі формування професійної ідентичності студентів. Наставництво, побудоване на принципах партнерства, відкритого діалогу, емоційної підтримки та спільної рефлексії професійних викликів, сприяє глибшому розумінню студентами своєї ролі у майбутній професії.

Узагальнюючи викладене, можна визначити основні стратегічні напрями вдосконалення професійної підготовки студентів-психологів з орієнтацією на розвиток професійної ідентичності:

- інтеграція тренінгових програм до навчального процесу;
- активне залучення студентів до практичної, науково-дослідної та етичної діяльності;
- створення центрів підтримки професійного розвитку на факультетах психології;
- формування індивідуальних освітніх траєкторій;
- підвищення ролі менторства та емоційної підтримки у професійному становленні.

Запропоновані рекомендації можуть бути адаптовані до умов конкретного закладу вищої освіти, враховуючи специфіку студентського контингенту, ресурсне забезпечення та освітню політику. Ефективність реалізації цих рекомендацій буде значно вищою за умови підтримки з боку адміністрації ЗВО, професійної спільноти та впровадження сучасних педагогічних технологій.

Розвиток професійної ідентичності студентів-психологів - це ключовий аспект формування компетентних та успішних спеціалістів у цій галузі. Розуміння себе як професіонала, впевненість у своїх знаннях та навичках, а також готовність до постійного розвитку - це лише деякі з важливих складових будівництва професійної ідентичності. У цьому контексті надзвичайно важливо надавати майбутнім психологам не лише теоретичні

знання, але і практичні навички та можливості для саморефлексії та особистісного зростання. Ось декілька рекомендацій, яких можна дотримуватись:

1. Забезпечення особистісного, інтелектуального та професійного розвитку студентів-психологів під час навчання у закладах вищої освіти. Передбачає створення умов для формування у них стійкої професійної спрямованості, розвитку професійно важливих якостей та компетенцій.

2. Використання активних методів і технік для опанування професії психолога, що сприятиме усвідомленню студентами процесу інтеріоризації набутих умінь і навичок. Це дозволить їм краще ідентифікувати себе з обраною професією.

3. Сприяння розвитку професійної самосвідомості майбутніх психологів, що полягає в усвідомленні себе як учасника освітнього процесу та майбутнього суб'єкта професійної діяльності. Допоможе їм краще зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, зони успіхів і невдач у майбутній роботі.

4. Формування у студентів-психологів адекватної самооцінки, впевненості у власній гідності та компетентності. Це сприятиме становленню їхньої професійної ідентичності.

5. Врахування динамічного характеру процесу професійної ідентифікації, що забезпечує особистості цілісність, тотожність та визначеність. Це вимагає застосування комплексного підходу до розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів.

Висновки до III розділу

Отже, підсумовуючи результати щодо професійної ідентичності, можна зазначити, що серед студентів третього курсу переважає сформована ідентичність та стан мораторію, тоді як у курсантів, спостерігається сформована та невизначена професійна ідентичність. Це можна пояснити глибшими знаннями про майбутню професію, наявністю професійних

навичок та вмінь, а також більшою визначеністю стосовно майбутньої сфери діяльності.

Аналіз результатів опитування стосовно спрямованості студентів показав, що не всі з них ефективно використовують свій час. Соціальні відносини, становище в колективі та взаємини з викладачами мають значний вплив. Більшість студентів обирали свою професію самостійно, що може позитивно впливати на якість та ефективність професійного навчання, але деякі студенти виявили розчарування в обраній професії.

Також виявлено, що на формування професійної ідентичності майбутніх психологів важливу роль відіграють відповідні методики, які допомагають оцінити їхню спрямованість та готовність до професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

Під час аналізу наукової літератури про проблему професійної ідентичності виявлено два ключових підходи до її розуміння. Перший підхід концентрується на професійній ідентичності працівників, яка формується протягом тривалого професійного розвитку та досягає високого рівня майстерності у відповідній сфері. Другий підхід зосереджується на розвитку професійної ідентичності в навчальному процесі, де основною для формування та розвитку ідентичності виступає професійна освіта. Професійна ідентичність передбачає усвідомлення своєї приналежності до обраної професії, визначення сильних та слабких сторін на професійному шляху, а також порівняння власних навичок з вимогами, що пред'являються професією. На сучасному етапі активно розробляються нові методики для оцінки професійної ідентичності.

Емпіричне дослідження професійної ідентичності студентів – психологів, було проведено у КНУ ім. Т. Шевченка за допомогою Google form (у дослідженні взяли участь 31 третьокурсник факультету психології та 31 курсант віком від 18 до 30 року, у дослідженні приймала участь 62 особи). Із метою виявлення становлення професійної ідентичності було застосовано 3 методики:

1. Методика визначення професійної ідентичності Дж. Марсія;
2. «Опитувальник для виявлення рівня професійної спрямованості та готовності студентів» (О. М. Кокун);
3. Методика вивчення професійної ідентичності майбутніх психологів.

Ми змогли простежити деякі особливості професійної ідентичності:

- У студентів третього курсу та курсантів ВІКНУ переважає найвищий рівень професійної ідентичності - 41,9% і 38,7% відповідно. Отримані результати вказують на те, що респонденти мають чітке уявлення про свою майбутню професію, яке базується на сформованих професійних

навичках та вміннях, а також визначеності щодо сфери їхньої майбутньої діяльності.

- Проте дослідження показує, що не всі студенти ефективно використовують свій час. Соціальні взаємини, статус в колективі та спілкування з викладачами виявляються важливими факторами. Майже всі учасники дослідження обрали свою професію самостійно, що може сприяти якісному та ефективному професійному навчанню, але деякі студенти виявили розчарування у своєму виборі професії.
- Високий рівень позитивного ставлення виявлений у 64,5% третьокурсників і 43,8% курсантів. Ці студенти бачать професію психолога як суспільно корисну і активно долучаються до професійного зростання шляхом участі у волонтерських проектах та практичних заняттях. Намагаються отримати практичні навички консультування та психодіагностики. Позиція активного ставлення на третьому курсі та у курсантів досить має високий рівень такої активної позиції (відповідно 61,3% та 50%). Це пояснюється тим, що більшість досліджуваних мають хороші навички адаптації, тому, різноманітні труднощі, з якими стикаються студенти (побутові, організаційні та сімейні), не викликають негативного ставлення до обраної професії.

Загалом, можемо стверджувати, що рівень сформованості професійної ідентичності досить добре розвинено у студентів Інституту післядипломної освіти, другокурсники звісно ж поступаються, можна аргументувати це тим, що "старші" респонденти мають більший досвід, а також вже мали змогу "протестувати" свої професійні навички.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрієвська-Семенюк О.П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. Вісник Львівського Державного університету безпеки життєдіяльності. 2020.№21. С.102-106.
2. Андрушко Я.С. Професійна ідентичність особистості як професійний феномен.
<https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/eloadopen/aktprob.19.104.pdf>
3. Балл Г.О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах). – К.– Рівне: Видавець Олег Зень, 2007. – 172 с. професійної ідентичності студентів.
4. Бих Д., Журавльова О. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (15 трав. 2018 р.) / за заг. ред. Л. В. Засекиної, А. В. Кульчицької. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2018. С. 54–57.
5. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості : [учб. посібник для студентів ст. курсів психол. фак. та від-нь ун-тів]. Харків : Фоліо, 1996. 237 с.
6. Борисюк А. С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціально-психологічний аналіз: Монографія. Ч.: Книги-XXI, 2010. 440с.
7. Борисюк А. С. Психологічні особливості формування професійних якостей майбутнього медичного психолога : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07.Івано-Франківськ, 2004. 20 с.
8. Вірна Ж. П. Професійна ідентифікація психолога / Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми діяльності психологічної служби системи освіти» Суми, 2006. С. 16-19.

9. Волошина В. В. Професійна ідентичність як детермінанта психологічного здоров'я майбутнього психолога. Психологічні перспективи. 2012. Вип. 20. С. 13–20.
10. Гавриловська К. П., Вигівська О. В. Психологічні механізми формування професійної ідентичності студентів-випускників спеціальності «Психологія». Теорія і практика сучасної психології. 2018. Вип. 3. С. 173–178.
11. Гончаренко Т. Професійна діагностика – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 120 с.
12. Дружиніна І. А. Дослідження професійного складника в структурі ідентичності студентів-психологів. Психологічні перспективи. 2012. №19. С.91-101.
13. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. Теорія і практика сучасної психології. 2020. № 1, Т. 2. С. 52–56.
14. Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. - 2014. - № 7. - С. 35 - 39.
15. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агентство", 2012. – 200 с.
16. Коропецька О. М. Проблема професійної ідентичності в контексті реформи освіти в Україні. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2007. Т. IX. Ч. 3. С. 152–158.
17. Крицька М. Д. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів-психологів на різних етапах навчання. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 6, Т. 1. С. 88–90.
18. Кузьміна І. П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців. Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2012. Вип. 1. С. 102–106.
19. Литвиненко І. С. Особистісний аспект – проблематика професійного становлення студентів-психологів. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Сер.: Психологія. 2014. Вип. 1 (31). С. 186–194

20. Лукіяничук А. М. Динаміка розвитку професійної ідентичності у майбутніх педагогів. Identity of a personality and a group: psychopedagogical and sociocultural aspects : materials of the international scientific conference on January 27–28, 2014. Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». С. 100–103.
21. Лукіяничук А.М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 2. – С.1–7
22. Лукіяничук, А.М. (2010). Проблема ідентифікації у професійному становленні студентів вищого навчального закладу I-II рівнів акредитації педагогічного профілю. Київ.
23. Лукомська С. О., Чуйко О. В. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. Науковий вісник МДУ імені В. О. Сухомлинського: зб. наук. пр. Т. 2. Вип. 11 (99). Миколаїв, 2013. С. 184–187.
24. Матеюк О.А. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутніх суб'єктів праці / О.А. Матеюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2014. – Вип. 1. – С. 131–140.
25. Мельничук І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. Науковий вісник Мукачівського держ. університету. Серія : Педагогіка та психологія. Вип. 1. 2015. С. 93-94.
26. Міненко О. О. Особистісне змінювання в процесі професійної підготовки студентів-психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 Педагогічна та вікова психологія. К., 2004. 20 с.
27. Москаль Ю. Ідентифікація й ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу // Психологія і суспільство. – 2006. – № 1. – С. 96-112.

- 28.Нагорна Л. П. Соціокультурна ідентичність: пастки ціннісних розмежувань. Київ: ІПіЕНД ім. І.Ф. Кураса НАН України, 2011. 271 с.
- 29.Орешета Ю.В. «Ідентифікація» та «професійна ідентифікація»: теоретична інтерпретація понять / Ю.В. Орешета // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 58. – С. 104–112.
- 30.Остапйовський О.І. Професійна ідентичність в структурі економічної свідомості особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / О.І. Остапйовський. – Луцьк: Волинський нац. ун-т ім. Л. Українки, 2011. – 18
- 31.Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
- 32.Панок В., Титаренко Т., Чепелева Н. та ін.: Основи практичної психології / [підручник]. К. : Либідь, 1999. 536 с.
- 33.Радзімовська, О. В. Опитувальник професійної ідентичності учнів професійно- технічних навчальних закладів (презентація авторської методики) [Текст] / О. В. Радзімовська // Молодий вчений. — 2015. — №8. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/8/33.pd>
- 34.Разумна А. Г. Персоніфікація і персоналізація в структурі професійної ідентичності майбутніх психологів, які набувають другу вищу. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Психологічні науки. 2016. Вип. 3 (2). С. 81–86.
- 35.Романишина О. Я. Основні чинники і концепції формування професійної ідентичності студентів у процесі навчання у ВНЗ. Наукові записки Чернівецького університету. Сер.: Педагогіка і психологія. 2015. Вип. 748. С. 136–142.
- 36.Русановський І. Психологічні особливості професійної ідентичності студентів-психологів: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього

- ступеня «магістр». Хмельницький: Хмельницький національний університет, 2023. 94 с.
- 37.Сафін О. Умови розвитку психологічної готовності студентів-психологів до професійної діяльності. Наука і освіта, № 3, 2022. С. 70–75.
- 38.Соколова І.В. Професійна ідентифікація майбутнього вчителя / І.В. Соколова // Професійна підготовка майбутніх фахівців. – 2012. – Ч. 4. – С. 40–46.
- 39.Соціологічна група "Рейтинг". Питання мови: результати останніх досліджень 2012 року.
https://ratinggroup.ua/research/ukraine/yazykovoy_vopros_rezultaty_poslednih_issledovaniy_2012.html
- 40.Ткаченко А. Ю. Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2011. Вип. 10. С. 221–228
- 41.Чепелєва Н. В., Пов'якель Н.І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. Психологія: зб. наук. праць. К.: НПУ, 1998. Вип. 3. С. 35-41.
- 42.Черненко В. П., Кравченко К. В. Професійна ідентичність студентів старших курсів. Наука та освіта. 2016.№2-3. С.192-195
- 43.Шамлян К. Професійна ідентичність особистості. Соціогуманітарні проблеми людини. 2008. № 3. С. 137–142. URL:
<http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/27474>
- 44.Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості: навчальний посібник. – Харків: «Контраст», 2019. 116 с.
- 45.Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки : монографія. К. : Міленіум, 2005. 298 с.

- 46.Шерман М.І. Професійна ідентичність як чинник формування інформаційної культури майбутніх судноводіїв / М.І. Шерман, О.М. Безбах // Молодий вчений. – 2014. – С. 199
- 47.Argyle M. The social psychology of work / M. Argyle. – L.: Allen Lane, 1972. – 291 p
- 48.Chávez J., Fauré J., Barril J. P. The role of agency in the construction and development of professional identity. Learning: research and practice. 2022. № 9 (1). P. 93–108.
- 49.Erikson Erich H. Childhood and Society. New York, Norton, 1963. 445 p.
50. Ibarra H. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. Administrative Science Quarterly. 1999. № 44(4). P. 764–791.
- 51.International Test Commission. ITC guidelines on test use. Recuperado de. 2013. http://www.intestcom.org/files/guideline_test_use.pdf
52. Kielhofner, G., Mallinson, T., Crawford, C., Nowak, M., Rigby, M., Henry, A., & Walens, D. (1998). *A user's manual for the occupational performance history interview OPHI-II (Version 2.1)*. Model of Human Occupation Clearinghouse, Department of Occupational Therapy, College of Applied Health Sciences, University of Illinois at Chicago.
- 53.Law, M., Polatajko, H., Baptiste, S., & Townsend, E. (1997). Core concepts of occupational therapy. In E. Townsend (Ed.), *Enabling Occupation: An occupational therapy perspective* (pp. 29-56). Ottawa, Ontario: CAOT Publications ACE.
- 54.Marcia J. E. Development and Validation of ego-identity status// Journal of Personality and Social Psychology. - №3.– 1966. - P. 551-558.
- 55.Rojas J. C., Faure J., Barril J. P., Almuna J. Construction of professional identity in novel teachers. Learning experiences: Help or hindrance? European Journal of Psychology of Education. 2024. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10212-024-00824-7> (індексовано в Scopus).

56. Rudman D. L. and S. Dennenhardt. Shaping knowledge regarding occupation: Examining the cultural underpinnings of the evolving concept of occupational identity. *Australian Occupational Therapy Journal*. 2008. № 55. P. 153–162.
57. Sherif M. *In common predicament. Social psychology of intergroup conflict and cooperation*. Boston : Houghton Mifflin Co., 1966. XV, 192 p.
58. Slay H., Smith D. A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*. 2011. № 64. P. 85–107.
59. Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. *Professional identity development: A review of the Higher Education literature*, 2012.
60. Finchman R. and P. Rhodes. *The individual, work, and organization: behavioral studies for business and management*. New York: Oxford University Press, 1994. 448 p.
61. Wald H. S., Anthony D., Hutchinson T. A. et al. Professional identity formation in medical education for humanistic, resilient physicians: pedagogic strategies for bridging theory to practice/*Academic Medicine* 2015. Vol. 90(6). P. 753–760.
62. Waterman A. S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research. *Developmental Psychology*. 1982. V. 18(3). P. 341–358.
63. Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The Role-Based Performance Scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540–555. <https://doi.org/10.2307/256941>

Додатки

Додаток А

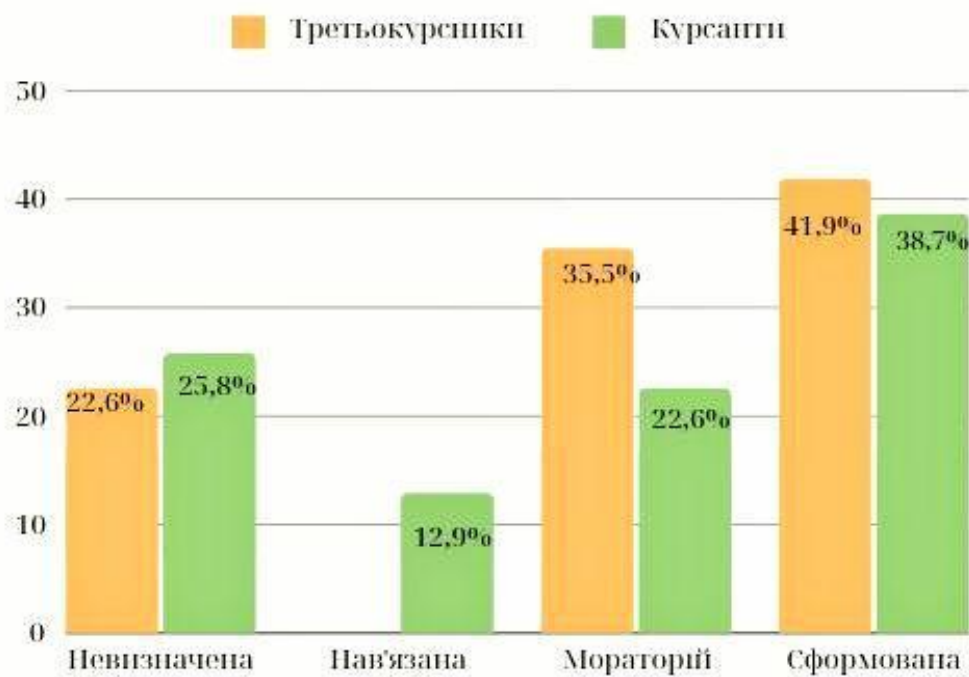


Рис. 1

Додаток Б

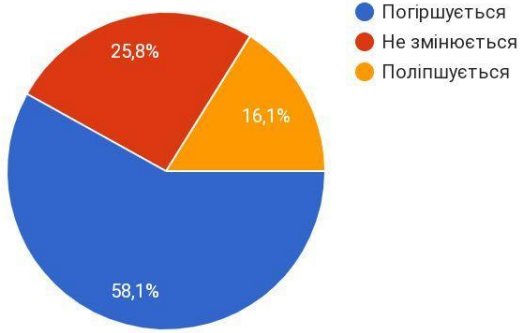


Рис. 2

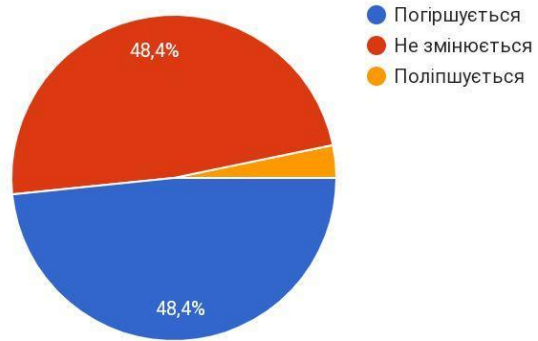


Рис. 3

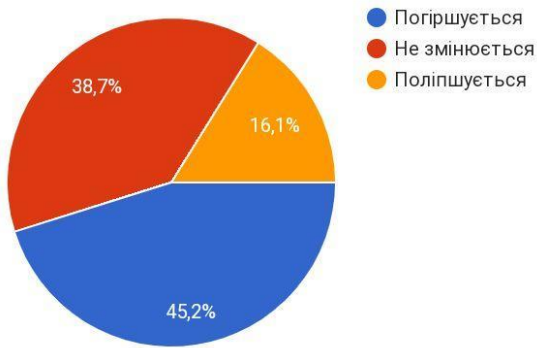


Рис. 4

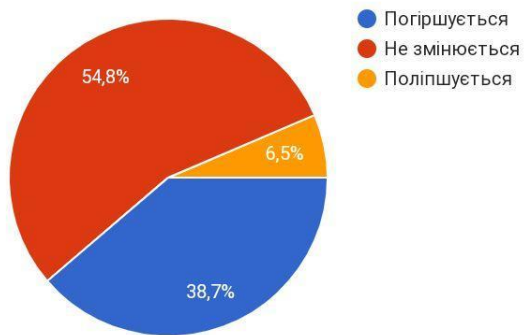


Рис. 5

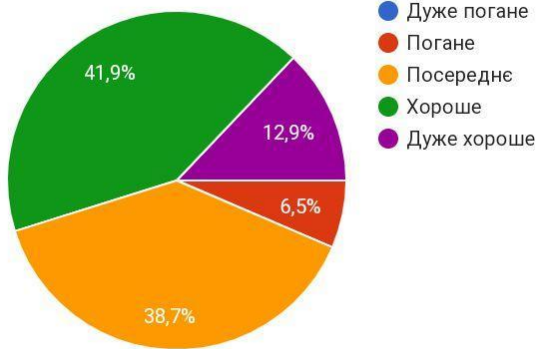


Рис. 6



Рис. 7

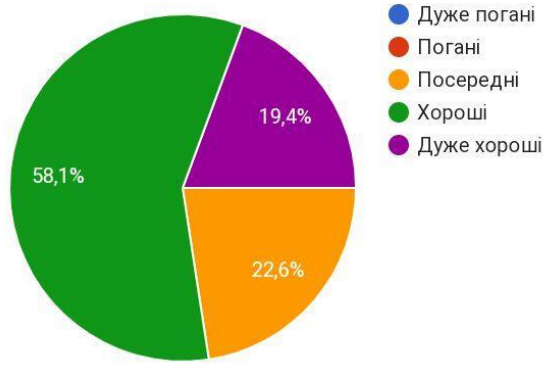


Рис. 8



Рис. 9

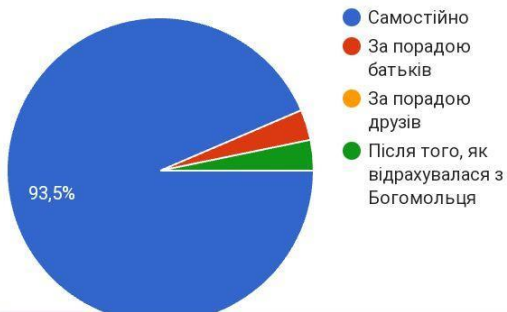


Рис. 10

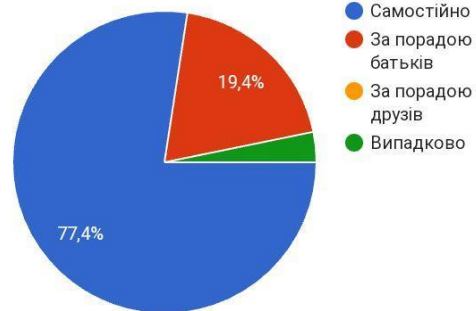


Рис. 11

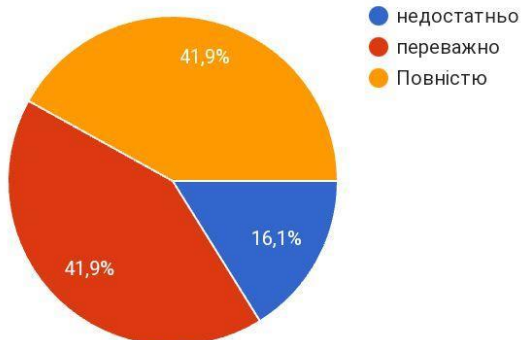


Рис. 12

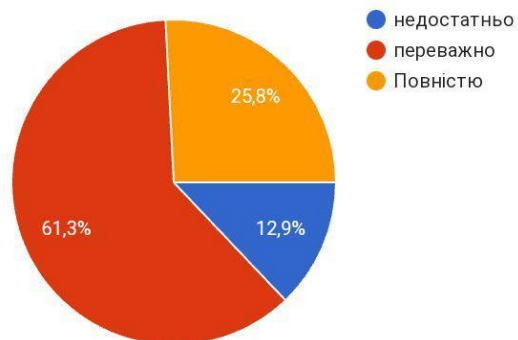


Рис. 13

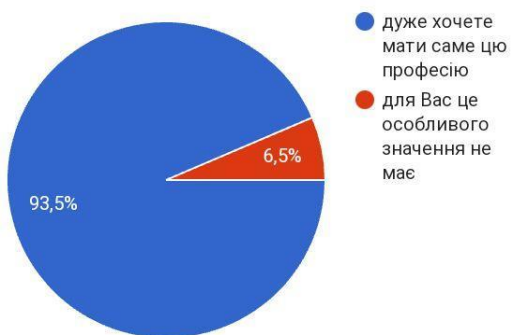


Рис. 14

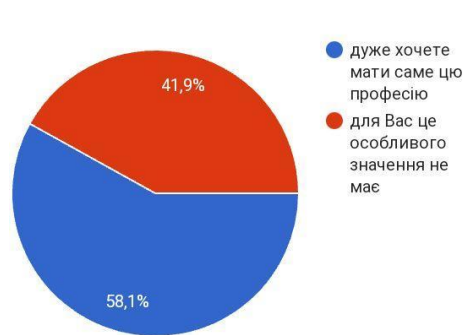


Рис. 15

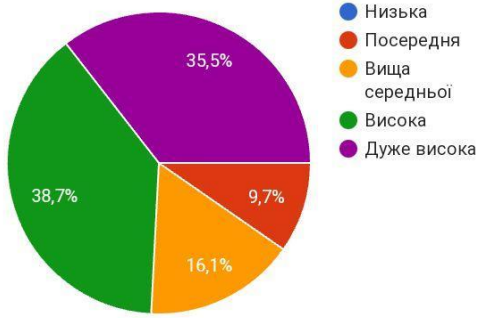


Рис. 16

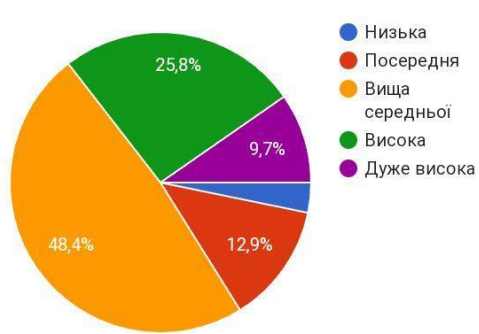


Рис. 17

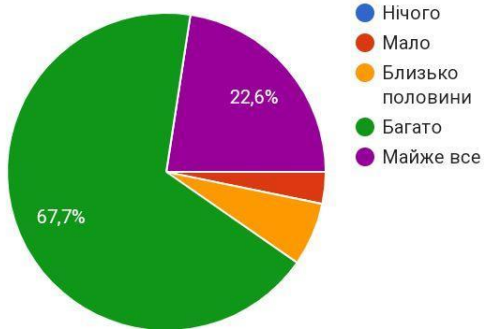


Рис. 18

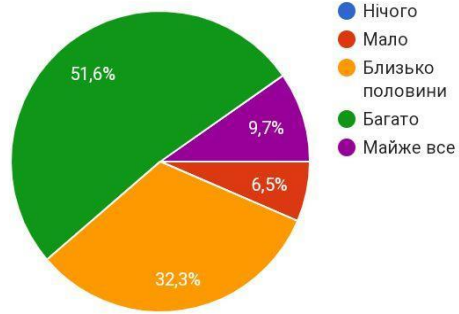


Рис. 19

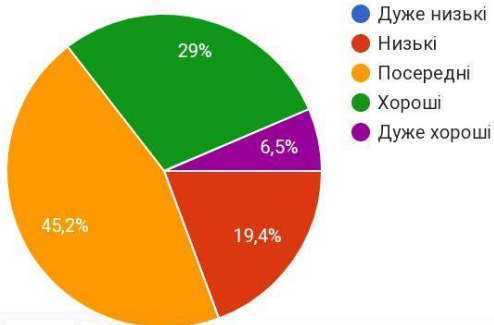


Рис. 20

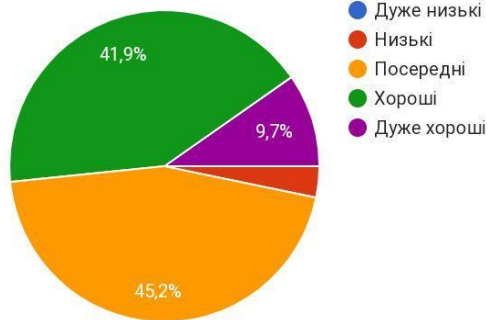


Рис. 21

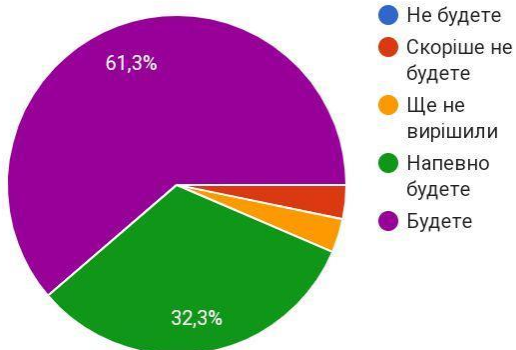


Рис. 22

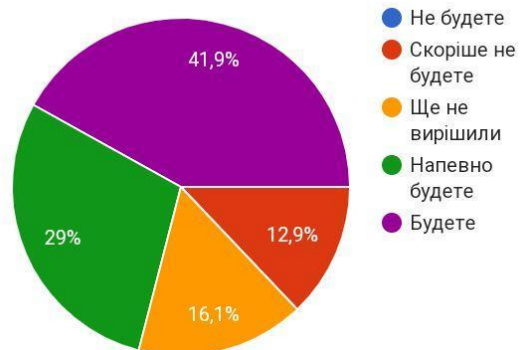


Рис. 23

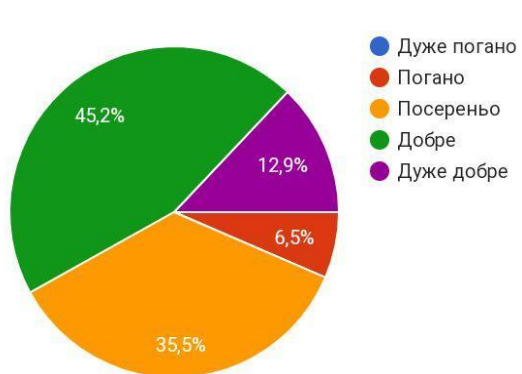


Рис. 24

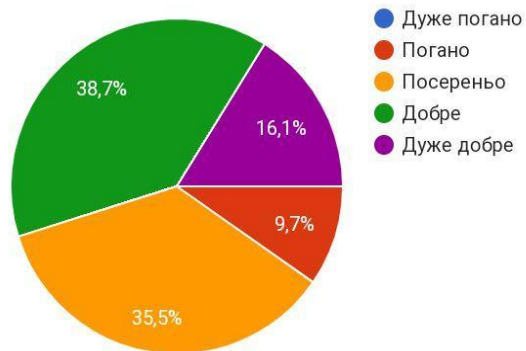


Рис. 25

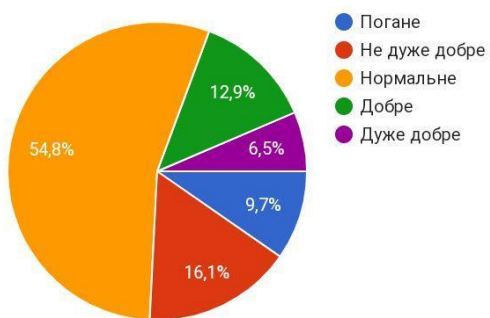


Рис. 26



Рис. 27

Додаток В

Таблиця 1

“Рівень емоційно-ціннісного ставлення”

	Високий		Середній		Низький	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
<i>Третьокурсники</i>	20	64,5	4	12,9	7	22,6
<i>Курсанти</i>	14	43,8	13	40,6	5	15,6

Таблиця 2

“Рівень активної позиції”

	Високий		Середній		Низький	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
<i>Третьокурсники</i>	19	61,3	10	32,2	2	6,5
<i>Курсанти</i>	15	50	11	34,4	5	15,6

Модулі	Мета та завдання	Базові та спеціальні методи
1. Самодіагностика в міжособистісній взаємодії	Мета: активація децентрації для формування рефлексивної компетентності. Завдання: адаптація	Групова дискусія, рольові ігри, метод регресії, техніка «Зустріч з репертуаром ролей», вправи «Візитка» і

	до тренінгу, діагностика проблем у взаємодії, створення кейсів критичних ситуацій, розвиток навичок самодіагностики.	«Свічка», колаж, «Скринька Пандори», репертуарний тест, шерінг, рефлексивний квадрат.
2. Уявлення про професійну роль психолога	Мета: виявлення уявлень про професійну ідентичність. Завдання: аналіз очікувань, стереотипів, функцій психолога.	Мозковий штурм, аналіз фільмів, метафоричні карти, асоціативні вправи, проєктивні образи, техніка «Тінь професії».
3. Цінності й мотивація у професійній діяльності	Мета: усвідомлення цінностей і мотивації. Завдання: визначення внутрішніх ресурсів, аналіз особистої мотивації.	Метод «Ціннісне колесо», шкала пріоритетів, «Мій шлях у професії», піраміда Ділтса, кейс-методи, групове обговорення.
4. Професійні кризи та шляхи їх подолання	Мета: підготовка до подолання професійних криз. Завдання: розвиток емоційної стійкості, реакція на труднощі.	Біографічне інтерв'ю, «Крива розвитку», рольові ігри, арт-техніка, «Коло підтримки».
5. Рефлексивні практики у	Мета: розвиток рефлексії.	«Щоденник зростання»,

професійному становленні	Завдання: аналіз досвіду, формування критичного мислення.	«Рефлексивне дзеркало», карта інсайтів, техніка «Мої відкриття».
6. Рольова ідентифікація та репертуар професійних ролей	Мета: усвідомлення рольової поведінки. Завдання: формування гнучкості у професійних ролях.	«Професійна сцена», рольові ігри, аналітична гра, метод «Рольова мозаїка».
7. Стратегія особистісного та професійного розвитку	Мета: побудова плану розвитку. Завдання: SMART-цілі, стратегічна мапа, аналіз ресурсів.	SWOT-аналіз, вправа «Ідеальний день», стратегічне планування, реєг-coaching.
8. Інтеграція досвіду та формування професійної ідентичності	Мета: узагальнення досвіду, завершення тренінгу. Завдання: підбиття підсумків, презентація результатів.	Коло рефлексії, творча презентація, «Прощальна свічка», «Колесо балансу».