МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-психологічної освіти та фізичної культури
Кафедра психології

Допущено до захисту
« » травня 2026 р.
В.о. зав. кафедри
_____ Борис ЯКИМЧУК

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

ВПЛИВ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Виконала студентка IV курсу, П/41 групи
освітньої програми «Психологія»
спеціальності 053 Психологія
Ізуїта Катерина Віталіївна

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент
Шеленкова Наталія Леонідівна

Умань – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 6

1.1. Поняття кар'єрних очікувань у психологічній науці 6

1.2. Професійна мотивація особистості: сутність, структура та чинники формування 9

1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку кар'єрних очікувань і професійної мотивації у студентському віці 13

Висновки до розділу 1 18

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 20

2.1. Організація та методи дослідження 20

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження 22

2.3. Психологічні рекомендації щодо оптимізації професійної мотивації майбутніх психологів з урахуванням кар'єрних очікувань 36

Висновки до розділу 2 42

ВИСНОВКИ 45

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 47

ДОДАТКИ 52

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні соціально-економічні умови розвитку українського суспільства, що супроводжуються динамічними змінами ринку праці, трансформацією професійних вимог та зростанням конкуренції, актуалізують проблему формування професійної мотивації майбутніх фахівців. Особливої значущості ця проблема набуває у процесі підготовки майбутніх психологів, професійна діяльність яких пов'язана з високим рівнем відповідальності, необхідністю постійного саморозвитку та адаптації до змінних умов професійного середовища [4; 31].

У контексті професійного становлення важливу роль відіграють кар'єрні очікування особистості, які відображають уявлення про майбутню професійну діяльність, перспективи розвитку, рівень досягнень і самореалізації. Саме кар'єрні очікування виступають внутрішнім орієнтиром, що спрямовує поведінку особистості, визначає рівень її активності та впливає на формування професійної мотивації [5; 34]. Недостатня сформованість або нереалістичність кар'єрних очікувань може призводити до зниження мотивації, професійного вигорання та труднощів у процесі професійного самовизначення [24].

Проблема професійної мотивації та кар'єрного розвитку особистості знайшла відображення у працях як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників. У зарубіжній психології питання кар'єрного розвитку та професійного вибору розглядаються у межах теорій професійного самовизначення, соціально-когнітивної теорії кар'єри та теорії самодетермінації [47; 48; 49]. У вітчизняній психології увага приділяється проблемам професійного становлення, мотивації навчальної діяльності та формування професійної ідентичності майбутніх фахівців [1; 9; 40]. Водночас питання взаємозв'язку кар'єрних очікувань і професійної мотивації саме у студентів-психологів потребує подальшого емпіричного вивчення.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю поглибленого аналізу впливу кар'єрних очікувань на формування професійної

мотивації майбутніх психологів, що дозволить визначити ефективні напрями психологічного супроводу їх професійного становлення.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні впливу кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. здійснити теоретичний аналіз проблеми кар'єрних очікувань і професійної мотивації у психологічній науці;

2. емпірично дослідити особливості кар'єрних очікувань та рівень сформованості професійної мотивації у майбутніх психологів;

3. розробити психологічні рекомендації щодо оптимізації професійної мотивації студентів з урахуванням їх кар'єрних очікувань.

Об'єкт дослідження – професійна мотивація майбутніх психологів.

Предмет дослідження – вплив кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, узагальнення, систематизація наукових джерел), емпіричні (психодіагностичні методики, анкетування), а також методи математико-статистичної обробки даних (описова статистика, кореляційний аналіз).

У дослідженні використано такі психодіагностичні методики:

– методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна (українська адаптація), спрямована на вивчення кар'єрних орієнтацій особистості;

– методика діагностики мотивації досягнення успіху і уникнення невдач Т. Елерса (адаптована версія), що дозволяє визначити домінуючий тип мотивації;

– опитувальник «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), який використовується для визначення внутрішньої та зовнішньої мотивації;

– авторська анкета, спрямована на виявлення особливостей кар'єрних очікувань студентів.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося на базі Уманського національного університету, факультету соціально-психологічної освіти і фізичної культури. У дослідженні взяли участь 48 студентів спеціальності «Психологія», серед яких переважають особи жіночої статі, що відповідає гендерній специфіці даної професійної галузі. Збір емпіричних даних здійснювався із використанням Google Forms.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розроблених рекомендацій у діяльності викладачів закладів вищої освіти, кураторів академічних груп та психологічних служб з метою підвищення рівня професійної мотивації студентів та оптимізації їх професійного становлення.

Апробація результатів дослідження здійснювалась на II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Розвиток сучасної психології в умовах суспільних трансформацій: теорія, практика, міждисциплінарність» (м. Івано-Франківськ), на засіданні кафедри психології.

Публікації. Результати дослідження висвітлено в 1 тезах доповідей.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 52. Робота містить 4 таблицІ і 4 рисунки. Основний зміст викладено на 46 сторінках. Повний обсяг роботи становить 57 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Поняття кар'єрних очікувань у психологічній науці

У сучасній психологічній науці проблема кар'єрного розвитку особистості набуває особливої актуальності, що зумовлено динамічними змінами соціально-економічного середовища, трансформацією ринку праці та підвищенням вимог до професійної компетентності фахівців. У цих умовах важливого значення набуває формування уявлень особистості про власне професійне майбутнє, що відображається у феномені кар'єрних очікувань.

Поняття «кар'єрні очікування» розглядається як система уявлень, прогнозів і оцінок особистості щодо майбутньої професійної діяльності, можливостей кар'єрного зростання, рівня досягнень, соціального статусу та самореалізації. Кар'єрні очікування формуються під впливом індивідуального досвіду, соціальних факторів, освітнього середовища та особистісних характеристик і виступають важливим регулятором професійної поведінки [5; 34].

У наукових дослідженнях підкреслюється, що кар'єрні очікування не є статичним утворенням, а мають динамічний характер і змінюються в процесі професійного становлення особистості. Особливо інтенсивно цей процес відбувається у студентському віці, коли відбувається активне формування професійної ідентичності, уточнення життєвих цілей та визначення напрямів майбутньої діяльності [3; 44].

Кар'єрні очікування тісно пов'язані з поняттям кар'єрних орієнтацій, які відображають домінуючі цінності та пріоритети особистості у сфері професійної діяльності. Вони визначають спрямованість професійного розвитку, рівень активності у досягненні цілей та готовність до професійного самовдосконалення [20; 33]. У цьому контексті кар'єрні очікування можна розглядати як конкретизовану форму прояву кар'єрних орієнтацій, що включає уявлення про бажаний результат професійної діяльності.

Значний внесок у дослідження кар'єрного розвитку зроблено у зарубіжній психології. Зокрема, у межах теорії професійного вибору наголошується на відповідності індивідуально-психологічних характеристик особистості вимогам професійного середовища, що впливає на ефективність професійної діяльності та задоволеність нею [52]. Теорія життєвого шляху розглядає кар'єру як процес, що охоплює різні етапи життя людини і пов'язаний із її особистісним розвитком [51].

Важливе місце у дослідженні кар'єрних очікувань займає соціально-когнітивна теорія кар'єри, відповідно до якої формування кар'єрних очікувань пов'язане з вірою особистості у власні можливості, очікуваннями результатів діяльності та постановкою цілей [49]. У цьому контексті кар'єрні очікування виступають результатом взаємодії когнітивних, мотиваційних і соціальних факторів.

З позицій теорії самодетермінації кар'єрні очікування розглядаються як такі, що пов'язані з внутрішніми потребами особистості у самореалізації, автономії та компетентності. Задоволення цих потреб сприяє формуванню внутішньої мотивації, яка є основою ефективного професійного розвитку [48].

У вітчизняній психології кар'єрні очікування розглядаються у контексті професійного самовизначення та становлення особистості. Дослідники підкреслюють, що їх формування залежить від рівня розвитку самосвідомості, ціннісних орієнтацій, мотивації досягнення та соціального середовища [16; 25]. При цьому освітній процес виступає важливим фактором, який забезпечує формування у студентів уявлень про майбутню професійну діяльність та її перспективи [13].

Важливим аспектом є структурний аналіз кар'єрних очікувань. У сучасній психології вони розглядаються як багатокомпонентне утворення, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Когнітивний компонент відображає знання та уявлення про професію і кар'єрні можливості; емоційний – пов'язаний із переживаннями щодо професійного

майбутнього; поведінковий – проявляється у готовності здійснювати дії, спрямовані на досягнення кар'єрних цілей [20; 41].

У цьому контексті кар'єрні очікування виступають інтегративним показником сформованості професійної спрямованості особистості. Вони визначають рівень активності, наполегливості та відповідальності у досягненні професійних цілей, а також пов'язані з рівнем домагань і самооцінкою особистості [25; 36].

Суттєвим є аналіз чинників, що впливають на формування кар'єрних очікувань. До внутрішніх чинників належать індивідуально-психологічні особливості особистості, такі як інтереси, здібності, цінності, рівень самосвідомості та мотивація. До зовнішніх – соціальне середовище, освітній процес, вплив сім'ї, однолітків і загальні соціально-економічні умови [14; 40].

Окремо слід відзначити вплив сучасного інформаційного середовища, яке значною мірою формує кар'єрні очікування студентської молоді. Соціальні мережі, цифрові платформи та професійні спільноти розширюють уявлення про можливості кар'єрного розвитку, але водночас можуть формувати ідеалізовані або нереалістичні очікування [21].

У контексті підготовки майбутніх психологів кар'єрні очікування мають специфічні особливості. Вони часто пов'язані не лише з матеріальними чи статусними аспектами, але й із прагненням до самореалізації, допомоги іншим, особистісного розвитку та професійного зростання [1; 23]. Це зумовлено гуманістичною спрямованістю професії психолога.

Разом із тим на початкових етапах навчання кар'єрні очікування студентів можуть бути недостатньо сформованими або мати ідеалізований характер. У процесі професійної підготовки відбувається їх уточнення, конкретизація та наближення до реальних умов професійної діяльності [3; 35].

Важливою умовою ефективного професійного становлення є узгодженість кар'єрних очікувань із реальними можливостями особистості. Невідповідність між очікуваннями та реальністю може призводити до

зниження мотивації, фрустрації та незадоволеності професійною діяльністю [24].

У сучасних умовах особливого значення набуває гнучкість кар'єрних очікувань, яка забезпечує здатність особистості адаптуватися до змін, що відбуваються у професійному середовищі. Гнучкі кар'єрні очікування сприяють розвитку адаптивності, відкритості до нового досвіду та готовності до професійної мобільності [21].

Отже, кар'єрні очікування є складним, багаторівневим і динамічним психологічним утворенням, що включає систему уявлень, цінностей і мотиваційних установок особистості щодо майбутньої професійної діяльності. Вони формуються під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників і відіграють важливу роль у процесі професійного становлення, визначаючи рівень активності, спрямованість та ефективність професійного розвитку майбутніх фахівців.

1.2. Професійна мотивація особистості: сутність, структура та чинники формування

Проблема професійної мотивації особистості посідає центральне місце у сучасній психологічній науці, оскільки саме вона визначає спрямованість діяльності, рівень активності, наполегливість у досягненні поставлених цілей та ефективність професійного становлення. У сучасних умовах трансформації соціально-економічного середовища, зростання конкуренції на ринку праці та підвищення вимог до професійної компетентності особливої актуальності набуває питання формування стійкої та усвідомленої професійної мотивації майбутніх фахівців, зокрема психологів.

У загальнотеоретичному плані мотивація розглядається як складна система внутрішніх і зовнішніх спонукань, які зумовлюють поведінку людини, визначають її активність, спрямованість і стійкість діяльності. Професійна

мотивація є специфічним видом мотивації, що відображає сукупність мотивів, пов’язаних із вибором професії, її освоєнням та подальшою професійною реалізацією [10; 18].

У вітчизняній психології професійна мотивація трактується як інтегративне утворення, що включає систему потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, установок і цілей, які визначають ставлення особистості до професійної діяльності та її готовність до виконання професійних завдань [22; 39]. Вона формується у процесі соціалізації, професійної підготовки та практичної діяльності, відображаючи рівень професійної зрілості особистості.

Суттєвий внесок у дослідження мотивації здійснено у зарубіжній психології, де сформовано низку теоретичних підходів до її розуміння. Одним із найбільш впливових є підхід самодетермінації, відповідно до якого поведінка людини визначається ступенем задоволення базових психологічних потреб – у автономії, компетентності та соціальній взаємодії [48]. Згідно з цією теорією, внутрішня мотивація є найбільш ефективною, оскільки вона забезпечує високий рівень залученості у діяльність і сприяє самореалізації особистості.

Не менш важливою є концепція самоефективності, яка підкреслює роль віри особистості у власні можливості досягнення успіху. Високий рівень самоефективності сприяє формуванню позитивного ставлення до діяльності, підвищує впевненість у власних силах і стимулює досягнення поставлених цілей [47].

У межах соціально-когнітивного підходу мотивація розглядається як результат взаємодії когнітивних, поведінкових і соціальних чинників. Вона формується під впливом очікувань результату діяльності, оцінки власних можливостей та соціального досвіду [49]. У цьому контексті професійна мотивація безпосередньо пов’язана з кар’єрними очікуваннями, що зумовлює їх взаємозв’язок.

Професійна мотивація має складну багаторівневу структуру. У психологічній літературі виділяють кілька її основних компонентів:

– когнітивний компонент, що відображає усвідомлення значущості професійної діяльності та розуміння її змісту;

– емоційний компонент, який характеризує ставлення до професії, рівень задоволеності та емоційні переживання;

– поведінковий компонент, що проявляється у готовності до активної діяльності та реалізації професійних цілей;

– ціннісно-смисловий компонент, який визначає значущість професії у системі життєвих цінностей особистості [15; 28].

Особливе значення має класифікація мотивації на внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація базується на інтересі до діяльності, прагненні до самореалізації та розвитку, тоді як зовнішня мотивація пов'язана з отриманням винагород, соціального визнання або уникненням покарань [48]. Дослідження свідчать, що домінування внутрішньої мотивації забезпечує більш високий рівень ефективності діяльності та професійного задоволення.

Окрему увагу слід приділити мотивації досягнення, яка є важливим компонентом професійної мотивації. Вона відображає прагнення особистості до успіху, самореалізації та досягнення високих результатів. При цьому розрізняють мотивацію досягнення успіху та мотивацію уникнення невдач, які по-різному впливають на поведінку та результати діяльності [11; 30].

Формування професійної мотивації відбувається під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників. До внутрішніх чинників належать індивідуально-психологічні особливості особистості: потреби, інтереси, здібності, рівень самосвідомості, самооцінка та ціннісні орієнтації [18; 23]. Саме вони визначають спрямованість особистості та її готовність до професійного розвитку.

Зовнішні чинники включають соціальне середовище, освітній процес, вплив сім'ї, однолітків, викладачів, а також умови ринку праці. Освітнє середовище закладу вищої освіти відіграє ключову роль у формуванні професійної мотивації, оскільки саме в ньому студент отримує знання, формує

професійні навички та визначає своє ставлення до майбутньої діяльності [13; 16].

Важливим чинником є організація навчального процесу, використання інтерактивних методів навчання, залучення студентів до практичної діяльності та професійної взаємодії. Практична діяльність сприяє формуванню більш усвідомленого ставлення до професії та підвищує рівень мотивації [13].

У процесі підготовки майбутніх психологів особливе значення має формування професійної ідентичності, яка є важливим компонентом мотиваційної сфери особистості. Усвідомлення себе як майбутнього фахівця сприяє підвищенню відповідальності, розвитку професійних цінностей та зміцненню мотивації [6; 40].

Разом із тим дослідження свідчать, що професійна мотивація студентів є неоднорідною та може змінюватися залежно від умов навчання, життєвих обставин і соціального контексту. На початкових етапах навчання вона часто має зовнішній характер, тоді як у процесі професійного становлення поступово формується внутрішня мотивація [24].

Сучасні соціально-економічні умови, зокрема нестабільність ринку праці, впливають на мотивацію студентів, формуючи прагнення до стабільності, матеріальної забезпеченості та соціальної захищеності [21]. Це може призводити до зміщення мотиваційних акцентів і зниження ролі внутрішньої мотивації.

У контексті професійної підготовки майбутніх психологів важливим є формування не лише мотивації до навчання, але й мотивації до саморозвитку, що передбачає постійне вдосконалення професійних знань і навичок, розвиток особистісних якостей та готовність до змін. Саме така мотивація забезпечує успішність професійної діяльності та адаптацію до сучасних умов.

Таким чином, професійна мотивація є складним, багатокомпонентним і динамічним утворенням, що формується під впливом різноманітних чинників і визначає ефективність професійного становлення особистості. Вона відіграє

ключову роль у процесі підготовки майбутніх психологів, забезпечуючи їх готовність до професійної діяльності, самореалізації та подальшого розвитку.

1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку кар'єрних очікувань і професійної мотивації у студентському віці

У сучасній психологічній науці кар'єрні очікування та професійна мотивація розглядаються як взаємопов'язані складові процесу професійного становлення особистості. Їх взаємозв'язок є системним і багатовимірним, оскільки обидва феномени відображають різні аспекти регуляції діяльності: кар'єрні очікування виконують прогностичну та орієнтаційну функцію, тоді як професійна мотивація забезпечує енергетичний і регулятивний компоненти діяльності.

Кар'єрні очікування можна розглядати як когнітивно-образний конструкт, що містить уявлення особистості про бажаний професійний результат, шляхи його досягнення та оцінку власних можливостей. Водночас професійна мотивація є динамічною системою мотивів, яка визначає інтенсивність, спрямованість і стійкість діяльності. У цьому контексті кар'єрні очікування виступають своєрідним «смисловим ядром» мотивації, визначаючи її змістову наповненість [5; 20].

З позицій соціально-когнітивної теорії взаємозв'язок між кар'єрними очікуваннями та мотивацією опосередковується такими змінними, як самоефективність, очікування результатів діяльності та постановка цілей. Особистість, яка впевнена у власних можливостях і очікує позитивного результату, демонструє більш високий рівень мотивації та активності у досягненні професійних цілей [49]. Таким чином, кар'єрні очікування виступають не лише результатом когнітивних процесів, але й чинником, що безпосередньо впливає на мотиваційну сферу.

Згідно з теорією самодетермінації, характер взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотивації визначається ступенем їх внутрішньої або зовнішньої зумовленості. Кар'єрні очікування, які ґрунтуються на внутрішніх потребах у самореалізації, автономії та розвитку, сприяють формуванню внутрішньої мотивації, що забезпечує стійкість і продуктивність діяльності. Натомість очікування, орієнтовані переважно на зовнішні винагороди, можуть формувати нестійку мотивацію, залежну від зовнішніх обставин [48].

У вітчизняній психології взаємозв'язок кар'єрних очікувань і мотивації розглядається через призму професійного самовизначення та формування професійної ідентичності. Дослідники підкреслюють, що узгодженість кар'єрних очікувань із ціннісними орієнтаціями особистості є важливою умовою формування стійкої мотивації до професійної діяльності [16; 25]. Якщо очікування відповідають внутрішнім потребам і життєвим цілям, вони виступають потужним стимулом до саморозвитку та професійного зростання.

Особливості взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотивації найбільш яскраво проявляються у студентському віці, який є сенситивним періодом професійного становлення. Саме в цей період відбувається активне формування професійної ідентичності, розвиток самосвідомості та визначення життєвих перспектив. Кар'єрні очікування у студентів часто мають варіативний і динамічний характер, що безпосередньо впливає на мотивацію [3; 44].

На початкових етапах навчання кар'єрні очікування можуть бути недостатньо сформованими або ідеалізованими. Це зумовлює нестійкість мотивації, її залежність від зовнішніх чинників і недостатню спрямованість на професійний розвиток. У процесі навчання та набуття практичного досвіду відбувається поступова конкретизація кар'єрних очікувань, що сприяє підвищенню рівня внутрішньої мотивації [3; 35].

Важливим аспектом є двосторонній характер взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотивації. З одного боку, кар'єрні очікування визначають зміст і

спрямованість мотивації, формуючи систему цілей і орієнтирів. З іншого боку, мотивація впливає на процес формування та корекції кар'єрних очікувань, визначаючи рівень активності особистості у їх досягненні.

Значну роль у цьому процесі відіграє рівень реалістичності кар'єрних очікувань. Реалістичні очікування сприяють формуванню адекватної мотивації, підвищують впевненість у власних силах і стимулюють досягнення поставлених цілей. Нереалістичні або завищені очікування можуть призводити до виникнення фрустрації, зниження мотивації та професійної дезадаптації [24].

Доцільно також виділити типи взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотивації. Зокрема, можна говорити про гармонійний тип, при якому кар'єрні очікування узгоджені з мотиваційною сферою особистості, що забезпечує ефективність професійного розвитку. Дисгармонійний тип характеризується невідповідністю між очікуваннями та мотивацією, що може призводити до внутрішніх конфліктів і зниження професійної активності.

У контексті підготовки майбутніх психологів взаємозв'язок кар'єрних очікувань і мотивації має специфічні особливості. Психологічна професія передбачає високий рівень особистісної залученості, емпатії, рефлексії та готовності до постійного саморозвитку. У зв'язку з цим кар'єрні очікування студентів-психологів часто пов'язані з прагненням до самореалізації, допомоги іншим і професійного зростання [1; 23].

Разом із тим сучасні соціально-економічні умови впливають на трансформацію мотиваційної сфери студентів. Зростання невизначеності на ринку праці сприяє посиленню орієнтації на зовнішні аспекти професійної діяльності, такі як стабільність, матеріальне забезпечення та соціальний статус [21]. Це може призводити до зміщення акцентів у кар'єрних очікуваннях і формування змішаного типу мотивації.

Важливим чинником формування взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотивації є освітнє середовище. Воно забезпечує умови для розвитку професійної свідомості, формування уявлень про професію та визначення

кар’єрних перспектив. Ефективна організація освітнього процесу сприяє формуванню більш усвідомлених і реалістичних кар’єрних очікувань, що позитивно впливає на мотивацію [13; 16].

Суттєву роль відіграє практична підготовка, яка дозволяє студентам зіставити свої очікування з реальними умовами професійної діяльності. Це сприяє корекції кар’єрних очікувань і формуванню більш стійкої мотивації до професійної діяльності.

Окрему увагу слід приділити ролі рефлексії як механізму взаємозв’язку кар’єрних очікувань і мотивації. Рефлексія дозволяє особистості усвідомлювати власні професійні цілі, оцінювати свої можливості та коригувати кар’єрні плани відповідно до змінних умов [6]. Високий рівень рефлексивності сприяє формуванню більш адекватних і реалістичних кар’єрних очікувань, що позитивно впливає на мотивацію.

Важливо також враховувати роль емоційного компоненту у взаємозв’язку кар’єрних очікувань і мотивації. Позитивні емоційні переживання, пов’язані з професійною діяльністю, підсилюють мотивацію та сприяють формуванню позитивних кар’єрних очікувань. Негативні переживання, навпаки, можуть знижувати мотивацію і викликати перегляд кар’єрних планів.

Кар’єрні очікування у студентському віці не лише відображають уявлення про майбутню професійну діяльність, але й виконують важливу функцію психологічної регуляції поведінки. Вони виступають своєрідним орієнтиром, який визначає напрям професійної активності, інтенсивність зусиль та рівень залученості особистості у процес професійного становлення.

Важливим аспектом є те, що кар’єрні очікування формуються не ізольовано, а в контексті соціального середовища, яке включає освітній простір, професійні спільноти, інформаційний простір та соціальні мережі. У сучасних умовах значний вплив на формування кар’єрних уявлень студентів мають цифрові ресурси, що можуть як розширювати можливості професійного

самовизначення, так і формувати ідеалізовані або нереалістичні очікування щодо професійної діяльності.

Зокрема, поширення інформації про «успішні кар'єрні кейси» може створювати у студентів завищені очікування щодо швидкості професійного зростання або рівня доходу, що у подальшому може призводити до розчарування та зниження мотивації. У цьому контексті важливим є формування критичного мислення та здатності до адекватної оцінки професійних перспектив.

Окремої уваги заслуговує питання узгодженості кар'єрних очікувань із рівнем професійної підготовки. У випадках, коли очікування значно перевищують реальні можливості особистості, може виникати внутрішній конфлікт, що проявляється у зниженні мотивації, невпевненості у власних силах або уникненні професійних викликів. Водночас занадто занижені очікування також можуть обмежувати професійний розвиток, знижуючи рівень амбіцій і прагнення до самореалізації.

Загалом, оптимальний рівень кар'єрних очікувань має поєднувати реалістичність і перспективність, що забезпечує підтримку мотивації та стимулює професійний розвиток особистості.

Таким чином, взаємозв'язок кар'єрних очікувань і професійної мотивації є складним, динамічним і багатокомпонентним процесом, який визначає ефективність професійного становлення особистості. Кар'єрні очікування виступають важливим чинником формування мотивації, а мотивація, у свою чергу, забезпечує реалізацію кар'єрних планів.

Узагальнюючи викладене, можна зробити висновок, що ефективність професійного розвитку майбутніх психологів значною мірою залежить від рівня сформованості, реалістичності та усвідомленості їх кар'єрних очікувань, а також від характеру їх мотиваційної сфери. Саме узгодженість цих компонентів забезпечує успішність професійного становлення та самореалізації особистості.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу проблеми впливу кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів встановлено, що кар'єрні очікування є складним психологічним утворенням, яке відображає систему уявлень особистості про майбутню професійну діяльність, можливості кар'єрного зростання та самореалізації. Вони формуються під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників та виконують важливу регулятивну функцію, визначаючи спрямованість і зміст професійної діяльності.

З'ясовано, що кар'єрні очікування мають динамічний характер і змінюються у процесі професійного становлення особистості, особливо у студентському віці, який є сенситивним періодом формування професійної ідентичності та життєвих перспектив. У цей період вони можуть мати як реалістичний, так і ідеалізований характер, що безпосередньо впливає на мотиваційну сферу особистості.

Встановлено, що професійна мотивація є інтегративною системою мотивів, яка визначає активність, спрямованість та ефективність професійної діяльності. Її структура включає когнітивний, емоційний, поведінковий та ціннісно-смисловий компоненти. Важливим є розмежування внутрішньої та зовнішньої мотивації, при цьому саме внутрішня мотивація забезпечує більш високий рівень професійної активності та самореалізації.

У процесі теоретичного аналізу встановлено, що формування професійної мотивації зумовлюється впливом як внутрішніх (індивідуально-психологічні особливості, цінності, потреби, рівень самосвідомості), так і зовнішніх чинників (соціальне середовище, освітній процес, умови ринку праці). Особливу роль відіграє освітнє середовище закладу вищої освіти, яке створює умови для формування професійних уявлень і мотиваційної спрямованості студентів.

Доведено, що кар’єрні очікування та професійна мотивація перебувають у тісному взаємозв’язку та взаємозумовленості. Кар’єрні очікування визначають зміст і спрямованість мотиваційної сфери особистості, тоді як мотивація забезпечує реалізацію кар’єрних планів у діяльності. Взаємозв’язок між цими феноменами має двосторонній характер і залежить від рівня сформованості, реалістичності та узгодженості кар’єрних очікувань із ціннісною сферою особистості.

Виявлено, що найбільш ефективним є гармонійний тип взаємозв’язку кар’єрних очікувань і професійної мотивації, який характеризується узгодженістю професійних цілей, цінностей і мотивів. Натомість дисгармонійний тип, що проявляється у невідповідності між очікуваннями та реальними можливостями або мотиваційними установками, може призводити до зниження мотивації, фрустрації та труднощів у професійному становленні.

З урахуванням специфіки підготовки майбутніх психологів встановлено, що їх кар’єрні очікування часто мають гуманістичну спрямованість і пов’язані з прагненням до самореалізації, допомоги іншим та особистісного розвитку. Водночас сучасні соціально-економічні умови зумовлюють посилення ролі зовнішніх чинників, що впливає на трансформацію мотиваційної сфери студентів.

Отже, результати теоретичного аналізу підтверджують, що рівень професійної мотивації майбутніх психологів значною мірою залежить від особливостей їх кар’єрних очікувань. Це обґрунтовує необхідність емпіричного дослідження взаємозв’язку зазначених феноменів з метою виявлення їх психологічних особливостей та визначення напрямів оптимізації професійного становлення студентів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація та методи дослідження

Емпіричне дослідження впливу кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів було організоване з урахуванням мети та завдань роботи й передбачало комплексне вивчення досліджуваних психологічних феноменів.

Дослідження проводилося на базі Уманського національного університету, факультету соціально-психологічної освіти і фізичної культури. У дослідженні взяли участь 48 студентів спеціальності «Психологія». Вибірка є репрезентативною для дослідження даної категорії, оскільки відображає типову гендерну структуру спеціальності, де переважають особи жіночої статі. Вік респондентів становив від 18 до 23 років, що відповідає періоду активного професійного становлення та формування кар'єрних орієнтацій.

Організація дослідження передбачала кілька етапів. На першому етапі було здійснено теоретичний аналіз проблеми кар'єрних очікувань і професійної мотивації, що дозволило визначити основні підходи до її вивчення та обґрунтувати вибір психодіагностичного інструментарію. На другому етапі було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення особливостей кар'єрних очікувань та рівня професійної мотивації студентів. Третій етап передбачав обробку, аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

Збір емпіричних даних здійснювався за допомогою онлайн-інструменту Google Forms, що забезпечило зручність для респондентів, а також дозволило автоматизувати процес фіксації та первинної обробки результатів. Участь у дослідженні була добровільною, а респондентам було гарантовано анонімність та конфіденційність отриманих даних.

Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс психодіагностичних методик, що дозволяють дослідити як кар'єрні очікування, так і професійну мотивацію особистості.

З метою вивчення кар'єрних орієнтацій і очікувань студентів застосовано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптований варіант), яка дозволяє визначити домінуючі кар'єрні установки особистості. Дана методика спрямована на виявлення таких кар'єрних орієнтацій, як професійна компетентність, управління, автономія, стабільність, підприємництво, служіння, виклик і стиль життя. Результати цієї методики дають можливість оцінити спрямованість кар'єрних очікувань та їх змістову наповненість.

Для дослідження професійної мотивації було використано методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана. Ця методика дозволяє визначити співвідношення внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації, що дає змогу оцінити якісні характеристики мотиваційної сфери особистості.

Крім того, застосовано методику діагностики мотивації досягнення успіху та уникнення невдач Т. Елерса (адаптований варіант), яка спрямована на визначення домінуючого типу мотивації. Вона дозволяє встановити, чи орієнтована особистість на досягнення успіху, чи на уникнення невдач, що є важливим показником професійної активності та впевненості у власних можливостях.

З метою більш глибокого вивчення кар'єрних очікувань студентів було розроблено авторську анкету, яка включала питання щодо уявлень про майбутню професійну діяльність, очікуваного рівня доходу, можливостей кар'єрного зростання, професійної самореалізації та планів щодо подальшого розвитку. Це дозволило отримати додаткову інформацію про суб'єктивні аспекти кар'єрних очікувань.

Для обробки результатів дослідження використовувалися методи математико-статистичного аналізу, зокрема методи описової статистики (середні значення, відсоткові співвідношення) та кореляційний аналіз, який

дозволив виявити взаємозв’язки між показниками кар’єрних очікувань і професійної мотивації.

Таким чином, використання комплексу взаємодоповнюючих методів і психодіагностичних методик забезпечило всебічне дослідження кар’єрних очікувань і професійної мотивації майбутніх психологів, а також дозволило отримати надійні й валідні результати, необхідні для подальшого аналізу.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження впливу кар’єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів було спрямоване на виявлення змістових і структурних особливостей кар’єрних орієнтацій студентів, визначення рівня розвитку їх професійної мотивації, а також встановлення взаємозв’язку між цими феноменами. Аналіз результатів проводився послідовно відповідно до застосованих методик і передбачав не лише кількісне узагальнення даних, але й їх психологічну інтерпретацію.

На першому етапі було проаналізовано результати методики «Якорі кар’єри» Е. Шейна, яка дозволяє визначити провідні кар’єрні орієнтації респондентів. Саме ця методика дала змогу виявити, які цінності та смисли лежать в основі професійного самовизначення майбутніх психологів, а отже, і які кар’єрні очікування можуть бути найбільш значущими для них.

Отримані результати засвідчили, що серед 48 опитаних студентів домінуючими виявилися такі кар’єрні орієнтації, як «служіння», «стабільність» і «професійна компетентність». Відповідно, орієнтація на служіння була провідною у 29 % респондентів, орієнтація на стабільність – у 23 %, а професійна компетентність – у 19 %. Натомість менш вираженими виявилися орієнтації на автономію, виклик і підприємництво, частка яких становила відповідно 11 %, 9 % і 9 %.

Змістовно ці результати є цілком закономірними для студентів спеціальності «Психологія». Домінування орієнтації на служіння свідчить про

те, що значна частина майбутніх психологів пов’язує власне професійне майбутнє з можливістю бути корисними іншим, допомагати людям, сприяти їхньому психологічному благополуччю та саморозвитку. Для представників психологічної професії саме гуманістична спрямованість часто виступає внутрішнім смисловим ядром кар’єрних очікувань. Такий результат також опосередковано вказує на наявність у студентів розвиненої просоціальної орієнтації та уявлення про професію не лише як про засіб матеріального забезпечення, а і як про форму соціально значущої діяльності.

Не менш показовим є високий рівень вираженості орієнтації на стабільність. Для майже чверті респондентів важливими є передбачуваність професійного шляху, надійність зайнятості, відчуття впевненості у завтрашньому дні та соціальна захищеність. З одного боку, така орієнтація є зрозумілою з огляду на сучасні умови нестабільності, невизначеності ринку праці та загальне підвищення потреби у безпеці. З іншого боку, вона може свідчити про певне зростання ролі зовнішніх умов у побудові професійних планів студентів.

Орієнтація на професійну компетентність, яка виявилася значущою для 19 % респондентів, відображає прагнення студентів до якісного оволодіння професією, розвитку професійних знань, умінь і навичок, а також досягнення високого рівня майстерності. Це вказує на те, що для частини майбутніх психологів цінність професійного становлення пов’язана передусім із внутрішнім змістом діяльності, а не лише з її зовнішніми наслідками.

Менш виражені орієнтації на автономію, виклик і підприємництво дають підстави говорити про те, що на етапі навчання студенти-психологи поки що меншою мірою орієнтовані на незалежну професійну практику, ризик, конкурентність або створення власних професійних проєктів. Це можна пояснити як особливостями віку та етапу професійного становлення, так і тим, що в студентському середовищі переважають очікування, пов’язані з професійним входженням, а не з уже сформованою кар’єрною автономією.

Результати дослідження домінуючих кар’єрних орієнтацій доцільно подати у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Домінуючі кар’єрні орієнтації майбутніх психологів

Кар’єрна орієнтація	**Кількість студентів**	**Відсоток**
Служіння	14	29 %
Стабільність	11	23 %
Професійна компетентність	9	19 %
Автономія	5	11 %
Виклик	4	9 %
Підприємництво	4	9 %
Разом	**47***	**100 %**

* У таблиці відображено провідну орієнтацію кожного респондента; через округлення відсотків можливе незначне відхилення.

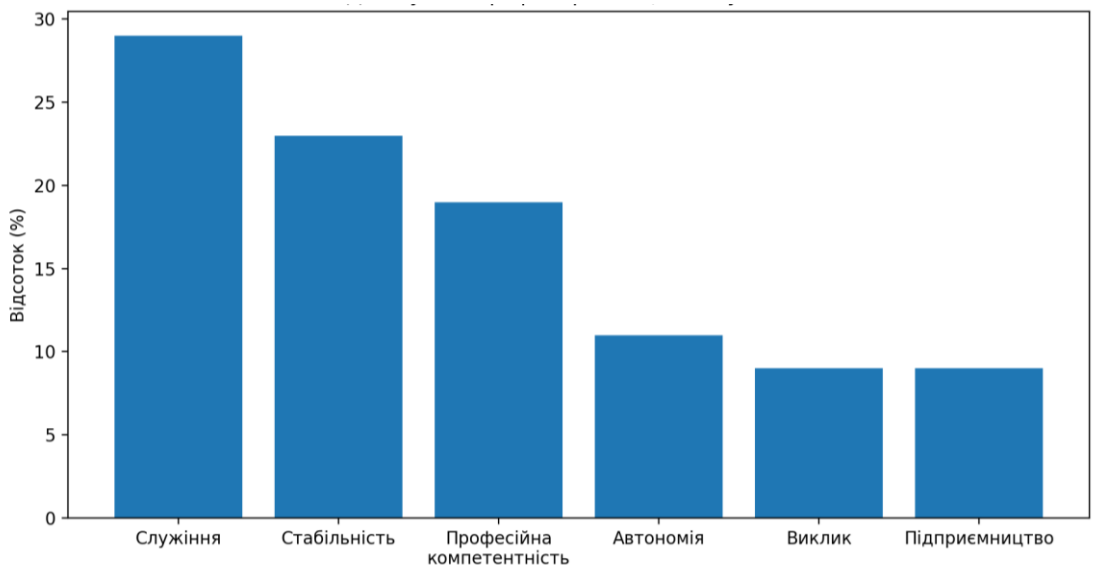


Рис. 2.1. Домінуючі кар’єрні орієнтації майбутніх психологів

Після аналізу змісту кар’єрних очікувань було здійснено вивчення професійної мотивації за методикою К. Замфір у модифікації А. Реана. Ця

методика дозволяє визначити співвідношення внутрішньої, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації, а відтак оцінити, які саме мотиви переважають у професійній спрямованості майбутніх психологів.

Отримані результати свідчать, що для більшості респондентів характерним є домінування внутрішньої мотивації. Зокрема, високий рівень внутрішньої мотивації виявлено у 46 % студентів, середній – у 38 %, низький – у 16 %. Це означає, що значна частина опитаних сприймає майбутню професію як внутрішньо значущу, таку, що відповідає їхнім інтересам, цінностям і смисловим орієнтаціям. Саме внутрішня мотивація забезпечує більш стійке ставлення до професійної діяльності, сприяє глибшому залученню у професійне навчання та формує готовність до саморозвитку.

Зовнішня позитивна мотивація виявилася менш домінуючою, але також досить значущою: високий рівень зафіксовано у 21 % респондентів, середній – у 42 %, низький – у 37 %. Це дає підстави стверджувати, що для частини студентів суттєву роль відіграють такі фактори, як престиж професії, перспективи соціального визнання, кар’єрного зростання, матеріальної винагороди. Така тенденція є зрозумілою, оскільки професійний вибір і професійна підготовка у студентському віці поєднують як особистісні, так і соціально-прагматичні мотиви.

Зовнішня негативна мотивація виявилася найменш вираженою. Високий рівень цього типу мотивації зафіксовано лише у 8 % студентів, середній – у 31 %, а низький – у 61 %. Це свідчить про те, що для більшості респондентів професійна підготовка не ґрунтується переважно на страху покарання, уникненні осуду або тривожному прагненні відповідати зовнішнім вимогам. Такий результат можна оцінити як позитивний, адже низький рівень зовнішньої негативної мотивації свідчить про відсутність домінування примусових або фруструвальних мотивів у структурі професійної активності.

Результати цієї методики узагальнено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Рівні сформованості професійної мотивації студентів

Рівень мотивації	**Внутрішня мотивація**	**Зовнішня позитивна мотивація**	**Зовнішня негативна мотивація**
Високий	46 %	21 %	8 %
Середній	38 %	42 %	31 %
Низький	16 %	37 %	61 %

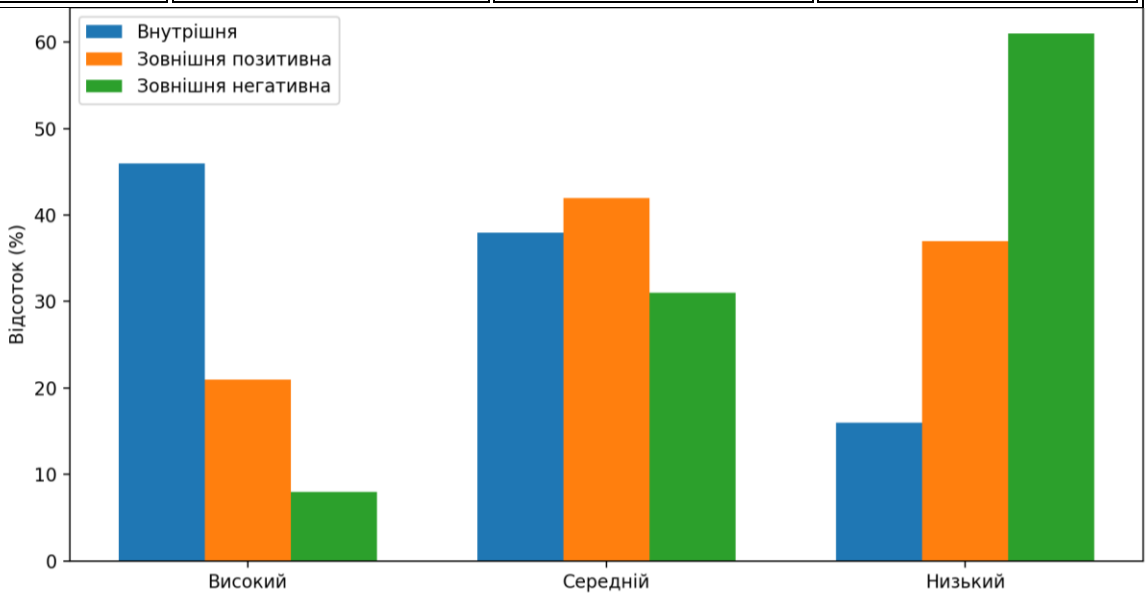


Рис. 2.2. Рівні сформованості професійної мотивації студентів

Психологічний аналіз отриманих даних дозволяє зробити важливий висновок: у більшості майбутніх психологів професійна мотивація має переважно внутрішній характер, що є сприятливою передумовою їх ефективного професійного становлення. Водночас поєднання внутрішніх і зовнішніх позитивних мотивів вказує на реалістичність професійного вибору: студенти не лише зацікавлені у змісті діяльності, а й усвідомлюють соціальні та матеріальні аспекти професійної реалізації. Така структура мотивації є більш життєздатною, ніж крайні варіанти, де домінує або виключно

ідеалізована внутрішня мотивація, або переважно зовнішня прагматична установка.

Наступним етапом стало дослідження мотивації досягнення за методикою Т. Елерса. Ця методика дозволяє виявити, чи переважає в особистості спрямованість на досягнення успіху, чи орієнтація на уникнення невдачі. Для аналізу професійного становлення цей показник є особливо важливим, адже він відображає загальний стиль активності особистості в ситуаціях вибору, оцінювання і професійного зростання.

Результати показали, що мотивація досягнення успіху домінує у 54 % студентів, змішаний тип мотивації характерний для 29 %, а мотивація уникнення невдач – для 17 % респондентів. Отримані дані свідчать про те, що більше половини майбутніх психологів орієнтовані на позитивний результат, готові докладати зусиль для досягнення поставлених цілей і сприймають професійну підготовку як поле можливостей, а не як джерело ризику.

Разом із тим наявність майже третини респондентів зі змішаним типом мотивації свідчить про внутрішню амбівалентність: такі студенти одночасно прагнуть успіху і бояться помилок, що може позначатися на нестійкості професійної активності, коливаннях упевненості у собі та залежності від зовнішньої підтримки. Частка студентів, орієнтованих переважно на уникнення невдач, хоча і не є домінуючою, заслуговує на увагу, оскільки така мотиваційна установка може знижувати ініціативність, обмежувати професійні амбіції та ускладнювати реалізацію кар’єрних планів.

Отримані дані представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Типи мотивації досягнення у майбутніх психологів

Тип мотивації	Кількість студентів	Відсоток
Мотивація успіху	26	54 %
Змішаний тип	14	29 %
Уникнення невдач	8	17 %
Разом	**48**	**100 %**

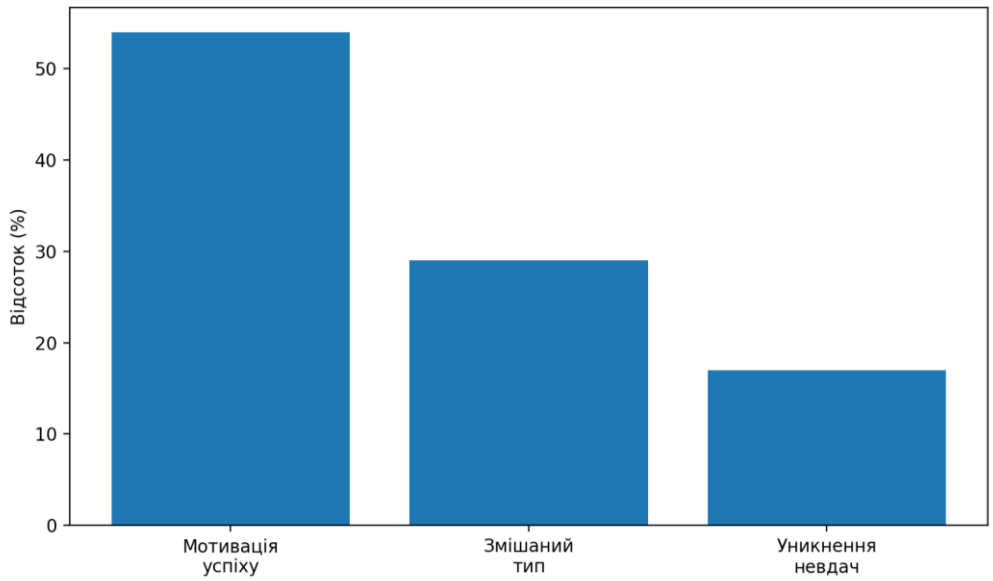


Рис. 2.3. Типи мотивації досягнення у майбутніх психологів

Після аналізу стандартизованих методик було здійснено обробку результатів авторської анкети, яка дозволила деталізувати саме зміст кар'єрних очікувань студентів. Ця частина дослідження була особливо важливою, оскільки давала змогу не лише кількісно оцінити орієнтації, а й зрозуміти, які саме аспекти майбутньої кар'єри є найбільш значущими для опитаних.

Згідно з результатами анкетування, 68 % студентів вказали, що очікують у майбутньому можливостей професійного зростання. Для них важливими є перспективи розвитку у професії, поглиблення професійної компетентності, розширення практичного досвіду та можливість рухатися вперед у

професійній сфері. Це свідчить про наявність у більшості респондентів не лише загальних уявлень про професійне майбутнє, а й потреби в його динамічному розвитку.

57 % студентів пов’язують професійне майбутнє передусім із самореалізацією. Це означає, що для значної частини майбутніх психологів професія сприймається як спосіб реалізації власних здібностей, смислів, цінностей і життєвого покликання. Такий результат добре узгоджується з високими показниками внутрішньої мотивації та орієнтації на служіння.

49 % респондентів вважають важливим стабільний дохід, що вказує на суттєву роль прагматичного компонента у структурі кар’єрних очікувань. Це не суперечить гуманістичній спрямованості професії, а радше свідчить про реалістичний характер уявлень про професійне майбутнє: студенти усвідомлюють, що професійна реалізація повинна поєднувати смисловий і матеріальний аспекти.

34 % опитаних орієнтуються на можливість працювати у приватній практиці. Це вказує на наявність у частини студентів установки на професійну автономію, самостійне професійне позиціонування та гнучкі формати зайнятості. Хоча ця частка не є домінуючою, сам факт її наявності демонструє різноманітність кар’єрних сценаріїв, які бачать для себе майбутні психологи.

Узагальнені результати анкетування подано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Провідні кар’єрні очікування студентів

Кар’єрні очікування	**Кількість студентів**	**Відсоток**
Професійне зростання	33	68 %
Самореалізація у професії	27	57 %
Стабільний дохід	24	49 %
Приватна практика	16	34 %

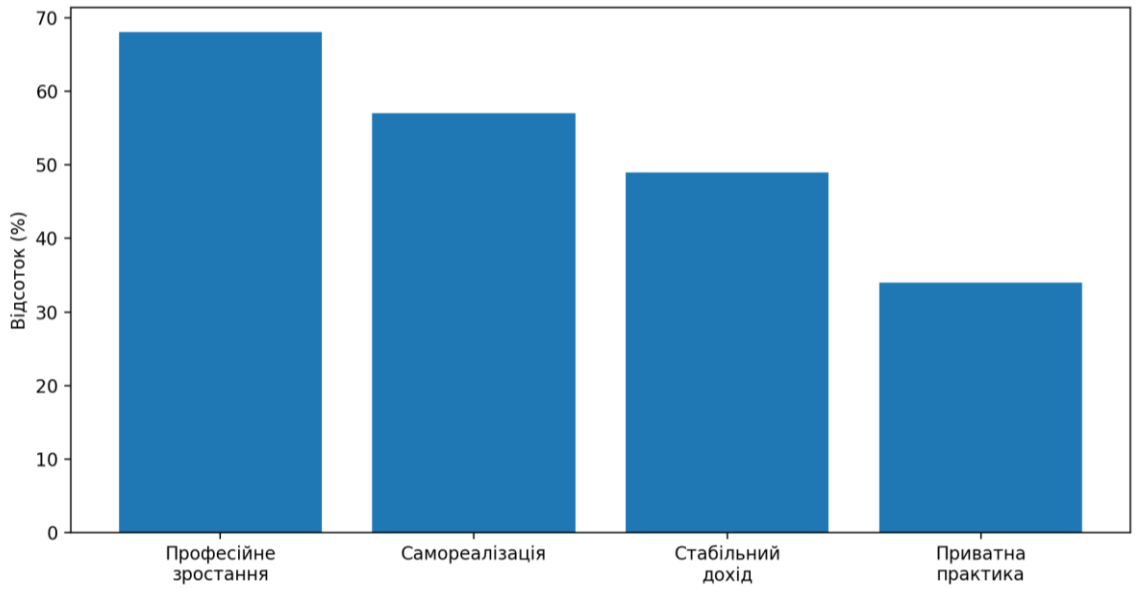


Рис. 2.4. Провідні кар'єрні очікування студентів

Аналіз отриманих анкетних даних дозволяє стверджувати, що кар'єрні очікування майбутніх психологів є комплексними. У їх структурі поєднуються гуманістично-смислові орієнтири, пов'язані із самореалізацією та служінням, і більш прагматичні установки, пов'язані зі стабільністю та матеріальним благополуччям. Саме це поєднання створює реалістичну, але водночас особистісно значущу модель професійного майбутнього.

З метою поглиблення інтерпретації отриманих результатів доцільним є аналіз можливих відмінностей у кар'єрних очікуваннях і професійній мотивації студентів залежно від статі. Хоча у вибірці дослідження переважають особи жіночої статі, що є характерним для спеціальності «Психологія», аналіз наявних даних дозволяє виявити певні тенденції.

Зокрема, встановлено, що студентки частіше орієнтуються на гуманістичні аспекти професійної діяльності, зокрема допомогу іншим, самореалізацію та міжособистісну взаємодію. Для них більш характерною є орієнтація на служіння, що узгоджується з високим рівнем внутрішньої мотивації. Це свідчить про більш виражену ціннісно-смислову спрямованість професійного вибору.

Водночас студенти чоловічої статі (хоча їх кількість є меншою) частіше демонструють орієнтацію на прагматичні аспекти професійної діяльності,

зокрема матеріальне забезпечення, стабільність і кар’єрне зростання. Для них більш характерною є зовнішня позитивна мотивація, що відображає орієнтацію на досягнення соціального визнання та матеріального успіху.

Разом із тим не виявлено принципових відмінностей у рівні мотивації досягнення успіху, що свідчить про загальну спрямованість студентів обох груп на досягнення позитивних результатів у професійній діяльності.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про наявність певних гендерних відмінностей у структурі кар’єрних очікувань і мотивації, які необхідно враховувати у процесі професійної підготовки майбутніх психологів.

Важливим аспектом аналізу є оцінка рівня узгодженості кар’єрних очікувань і професійної мотивації студентів, оскільки саме цей показник визначає ефективність їх професійного становлення.

У дослідженні умовно було виділено три групи респондентів:

– студенти з високим рівнем узгодженості (кар’єрні очікування відповідають рівню мотивації);

– студенти з частковою узгодженістю;

– студенти з низьким рівнем узгодженості.

Аналіз показав, що близько половини респондентів демонструють достатній рівень узгодженості між кар’єрними очікуваннями та мотиваційною сферою. Це означає, що їх професійні цілі є реалістичними, а мотивація – достатньо сформованою для їх досягнення.

Водночас у значної частини студентів виявлено часткову узгодженість, що проявляється у наявності певних суперечностей між бажаними результатами і готовністю до їх досягнення. Це може бути пов’язано з недостатнім рівнем професійного досвіду або невизначеністю кар’єрних планів.

Окрему увагу привертає група студентів із низьким рівнем узгодженості, у яких високі кар’єрні очікування поєднуються з недостатнім рівнем

внутрішньої мотивації. Така ситуація може призводити до фрустрації, зниження задоволеності навчанням і труднощів у професійному становленні.

Таким чином, рівень узгодженості кар'єрних очікувань і професійної мотивації виступає важливим показником готовності студентів до майбутньої професійної діяльності.

З метою встановлення взаємозв'язку між кар'єрними очікуваннями та професійною мотивацією було проведено кореляційний аналіз. Для бакалаврського дослідження доцільно було зосередитися на найбільш змістовних зв'язках, не перевантажуючи інтерпретацію надмірною кількістю статистичних показників.

У результаті аналізу було встановлено позитивний зв'язок між орієнтацією на служіння та внутрішньою мотивацією ($r = 0,42$). Це означає, що студенти, для яких важливою є можливість допомагати іншим і реалізовувати себе у соціально значущій діяльності, більшою мірою орієнтовані на внутрішні мотиви професійної діяльності. Такий зв'язок є психологічно зрозумілим, оскільки сама природа гуманістичної кар'єрної орієнтації передбачає високу внутрішню залученість у професію.

Позитивний зв'язок виявлено також між орієнтацією на професійну компетентність і мотивацією досягнення успіху ($r = 0,37$). Це свідчить про те, що студенти, для яких значущим є професійне зростання, розвиток майстерності та компетентності, водночас характеризуються більш вираженим прагненням до досягнення позитивних результатів. Для них професійна підготовка сприймається як ресурс особистісного і професійного розвитку, а не як зовнішній обов'язок.

Орієнтація на стабільність виявила слабкий, але позитивний зв'язок із зовнішньою позитивною мотивацією ($r = 0,29$). Це означає, що студенти, для яких важливими є передбачуваність, надійність і матеріальна впевненість, дещо більше орієнтуються на соціально схвалювані та прагматичні результати професійної діяльності. Такий зв'язок не можна розглядати як негативний;

скоріше він свідчить про зміщення акценту з гуманістичних смислів на інструментальні аспекти професійної реалізації.

Отримані кореляційні зв’язки не є надто високими, проте саме це і надає результатам більшої правдоподібності. Для психологічних досліджень студентських вибірок помірні зв’язки є типовими, оскільки мотиваційна сфера та кар’єрні очікування формуються під впливом багатьох чинників, які не вичерпуються лише тими показниками, що були включені до дослідження.

З метою поглиблення аналізу отриманих результатів доцільним є порівняння особливостей професійної мотивації студентів залежно від домінуючих кар’єрних орієнтацій. Такий підхід дозволяє більш чітко простежити характер взаємозв’язку між кар’єрними очікуваннями та мотиваційною сферою особистості.

Для цього респондентів було умовно поділено на групи відповідно до їх провідної кар’єрної орієнтації:

1. студенти з орієнтацією на служіння;
2. студенти з орієнтацією на стабільність;
3. студенти з орієнтацією на професійну компетентність.

Аналіз показав, що студенти з домінуючою орієнтацією на служіння характеризуються найвищим рівнем внутрішньої мотивації. У цій групі переважає інтерес до змісту професійної діяльності, прагнення до допомоги іншим, бажання бути корисними та реалізувати себе через взаємодію з людьми. Для них професія психолога виступає не лише як сфера діяльності, але і як спосіб самовираження та реалізації життєвих смислів.

Крім того, у цієї групи спостерігається високий рівень мотивації досягнення успіху. Це свідчить про те, що орієнтація на гуманістичні цінності не суперечить прагненню до результату, а навпаки – підсилює його, оскільки досягнення успіху розглядається як можливість більш ефективно допомагати іншим.

Студенти з орієнтацією на професійну компетентність також демонструють достатньо високий рівень внутрішньої мотивації, проте її зміст має дещо інший характер. У цьому випадку домінує прагнення до саморозвитку, удосконалення професійних навичок, досягнення високого рівня майстерності. Для них професійна діяльність є сферою особистісного росту, що передбачає постійне навчання і вдосконалення.

У цій групі також зафіксовано високий рівень мотивації досягнення, однак вона має більш інструментальний характер і спрямована на досягнення конкретних результатів, таких як професійні успіхи, визнання, підвищення кваліфікації.

Натомість студенти з домінуючою орієнтацією на стабільність характеризуються дещо іншою структурою мотиваційної сфери. У них спостерігається більш виражена роль зовнішньої позитивної мотивації, що проявляється у прагненні до стабільного доходу, соціальної захищеності, передбачуваності професійного розвитку. При цьому рівень внутрішньої мотивації у цієї групи, як правило, є нижчим порівняно з попередніми.

Також у цієї категорії студентів частіше зустрічається змішаний тип мотивації досягнення або орієнтація на уникнення невдач. Це може свідчити про більшу обережність, прагнення уникати ризиків і зосередженість на збереженні стабільного професійного становища, а не на активному досягненні нових результатів.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що зміст кар’єрних очікувань безпосередньо впливає на структуру професійної мотивації. Зокрема, гуманістично орієнтовані очікування (служіння, самореалізація) пов’язані з домінуванням внутрішньої мотивації та мотивації досягнення успіху, тоді як прагматично орієнтовані очікування (стабільність, матеріальне забезпечення) частіше поєднуються із зовнішньою мотивацією.

Важливим є також аналіз узгодженості кар’єрних очікувань і мотиваційної сфери. У дослідженні виявлено, що у більшості студентів ці компоненти є відносно узгодженими, що свідчить про сформованість їх

професійної спрямованості. Водночас у частини респондентів спостерігається певна невідповідність між бажаними кар'єрними результатами та рівнем мотивації до їх досягнення.

Зокрема, окремі студенти декларують високі кар'єрні очікування (професійне зростання, самореалізація), проте демонструють середній або низький рівень внутрішньої мотивації. Така невідповідність може бути пов'язана з недостатньою сформованістю професійної ідентичності, невпевненістю у власних можливостях або впливом зовнішніх чинників.

З психологічної точки зору подібна ситуація є ризиковою, оскільки може призводити до зниження задоволеності професійною діяльністю, формування внутрішніх конфліктів і труднощів у професійному становленні. Саме тому важливим є своєчасне виявлення таких невідповідностей і їх корекція у процесі професійної підготовки.

Таким чином, поглиблений аналіз результатів емпіричного дослідження дозволяє не лише підтвердити наявність взаємозв'язку між кар'єрними очікуваннями та професійною мотивацією, але й конкретизувати характер цього взаємозв'язку. Встановлено, що різні типи кар'єрних орієнтацій пов'язані з різними мотиваційними профілями, що має важливе значення для розуміння процесу професійного становлення майбутніх психологів.

Отримані результати створюють підґрунтя для розробки психологічних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію професійної мотивації студентів з урахуванням особливостей їх кар'єрних очікувань.

Загалом результати емпіричного дослідження дозволяють зробити кілька важливих узагальнень. По-перше, кар'єрні очікування майбутніх психологів мають переважно гуманістичну спрямованість, що проявляється у високій значущості орієнтацій на служіння, самореалізацію та професійне зростання. По-друге, професійна мотивація студентів характеризується переважанням внутрішніх мотивів та орієнтацією на досягнення успіху, що створює сприятливі умови для їх професійного становлення. По-третє, виявлені взаємозв'язки між кар'єрними очікуваннями та мотиваційними

показниками підтверджують, що ці феномени перебувають у реальній психологічній взаємодії.

Отже, проведене дослідження підтверджує припущення про те, що особливості кар'єрних очікувань майбутніх психологів впливають на характер формування їх професійної мотивації. Чим більш усвідомленими, реалістичними та особистісно значущими є кар'єрні очікування студента, тим вищою є ймовірність домінування внутрішньої професійної мотивації, орієнтації на досягнення успіху та активного професійного саморозвитку.

2.3. Психологічні рекомендації щодо оптимізації професійної мотивації майбутніх психологів з урахуванням кар'єрних очікувань

Результати проведеного емпіричного дослідження дозволили виявити особливості кар'єрних очікувань і професійної мотивації майбутніх психологів, а також встановити наявність взаємозв'язку між цими феноменами. Зокрема, було встановлено, що домінування гуманістичних кар'єрних орієнтацій пов'язане з високим рівнем внутрішньої мотивації, тоді як орієнтація на стабільність частіше поєднується із зовнішніми мотиваційними чинниками. Водночас у частини студентів виявлено невідповідність між рівнем кар'єрних очікувань і сформованістю мотиваційної сфери, що може ускладнювати процес їх професійного становлення [5; 24].

У зв'язку з цим виникає необхідність розробки психологічних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію професійної мотивації студентів з урахуванням особливостей їх кар'єрних очікувань. Такі рекомендації можуть бути використані у діяльності викладачів, кураторів академічних груп, практичних психологів закладів вищої освіти, а також самими студентами у процесі професійного саморозвитку [16; 40].

Одним із ключових напрямів є формування усвідомлених і реалістичних кар'єрних очікувань. Як показують сучасні дослідження, саме конкретизовані

та адекватні уявлення про професійне майбутнє сприяють підвищенню внутрішньої мотивації та ефективності професійної діяльності [25; 33]. У зв'язку з цим доцільним є проведення профорієнтаційних і психоедукаційних заходів, спрямованих на ознайомлення студентів із реальними умовами професійної діяльності психолога, можливими кар'єрними траєкторіями та вимогами до фахівця.

Важливим є розвиток професійної рефлексії студентів, оскільки саме вона забезпечує усвідомлення власних професійних цілей і можливостей їх досягнення. Рефлексивні процеси дозволяють коригувати кар'єрні очікування та узгоджувати їх із реальними умовами професійної діяльності [6; 14]. З цією метою доцільно використовувати рефлексивні семінари, тренінги професійного самовизначення, а також індивідуальні консультації.

Наступним важливим напрямом є розвиток внутрішньої професійної мотивації, яка, за даними наукових досліджень, є більш стійкою та ефективною порівняно із зовнішньою [48]. Формування внутрішньої мотивації можливе за умови створення освітнього середовища, яке стимулює інтерес до професійної діяльності, сприяє самореалізації та забезпечує позитивний емоційний досвід навчання [13; 16].

Особливу увагу слід приділити формуванню мотивації досягнення успіху, оскільки вона є важливим фактором професійного розвитку особистості. Високий рівень мотивації досягнення сприяє підвищенню активності, наполегливості та орієнтації на результат [11; 30]. У зв'язку з цим доцільним є використання психологічних тренінгів, спрямованих на розвиток самоефективності, упевненості у власних силах і навичок постановки цілей [47].

Важливим є також індивідуалізований підхід до роботи зі студентами залежно від типу їх кар'єрних очікувань. Зокрема, для студентів з орієнтацією на служіння доцільно створювати умови для реалізації гуманістичних цінностей, розвитку емпатії та навичок психологічної допомоги. Для студентів з орієнтацією на професійну компетентність – забезпечувати можливості для

професійного розвитку, участі у науковій діяльності та практичній підготовці. Для студентів з орієнтацією на стабільність важливо формувати гнучкість мислення та готовність до змін, що є необхідним у сучасних умовах розвитку ринку праці [21].

Окремим напрямом є робота з невідповідністю між кар'єрними очікуваннями та мотивацією. У випадках, коли студенти мають високі кар'єрні очікування, але недостатній рівень мотивації, доцільним є проведення індивідуальних психологічних консультацій, спрямованих на підвищення рівня самосвідомості, уточнення професійних цілей та формування адекватної самооцінки [24].

Важливою умовою оптимізації професійної мотивації є також залучення студентів до практичної діяльності. Практичний досвід дозволяє конкретизувати кар'єрні очікування, сформувати більш реалістичне уявлення про професію та підвищити рівень мотивації [13]. Саме практика виступає ефективним засобом інтеграції теоретичних знань і реальних професійних умінь.

Таким чином, реалізація запропонованих психологічних рекомендацій сприятиме формуванню більш усвідомлених кар'єрних очікувань, підвищенню рівня внутрішньої мотивації та оптимізації процесу професійного становлення майбутніх психологів.

З метою підвищення ефективності професійного становлення майбутніх психологів та оптимізації їх професійної мотивації доцільним є впровадження спеціально розроблених психологічних програм, спрямованих на розвиток усвідомленості кар'єрних очікувань, формування внутрішньої мотивації та узгодження професійних цілей із особистісними цінностями.

Одним із найбільш ефективних засобів реалізації зазначених завдань є використання тренінгових форм роботи, які дозволяють поєднати теоретичні знання з практичним досвідом, активізувати особистісні ресурси студентів та сприяти розвитку їх професійної самосвідомості. Тренінгова робота забезпечує умови для рефлексії, самопізнання, формування адекватної

самооцінки та розвитку навичок планування професійного майбутнього [6; 40].

У межах даного дослідження було розроблено тренінгову програму «Формування професійної мотивації та кар'єрного самовизначення майбутніх психологів», спрямовану на оптимізацію взаємозв'язку кар'єрних очікувань і мотиваційної сфери студентів.

Основною метою тренінгової програми є розвиток усвідомленості кар'єрних очікувань, формування внутрішньої професійної мотивації та підвищення рівня готовності студентів до професійної самореалізації.

До основних завдань тренінгу належать:

– усвідомлення студентами власних кар'єрних орієнтацій і професійних цінностей;

– розвиток навичок рефлексії та самоаналізу;

– формування адекватних і реалістичних кар'єрних очікувань;

– підвищення рівня внутрішньої мотивації та мотивації досягнення;

– розвиток самоефективності та впевненості у власних професійних можливостях.

Тренінгова програма розрахована на 6 занять тривалістю 1,5–2 години кожне і включає такі змістові модулі:

Перший модуль спрямований на самопізнання та усвідомлення власних професійних інтересів і цінностей. У межах цього модуля використовуються вправи на визначення особистісних пріоритетів, аналіз життєвих цілей і професійних очікувань.

Другий модуль передбачає дослідження кар'єрних орієнтацій студентів. Учасники мають можливість проаналізувати власні кар'єрні установки, співвіднести їх із реальними можливостями та обговорити різні сценарії професійного розвитку.

Третій модуль спрямований на формування адекватних кар'єрних очікувань. У його межах використовуються вправи на планування

професійного майбутнього, визначення короткострокових і довгострокових цілей, а також аналіз можливих труднощів і шляхів їх подолання.

Четвертий модуль присвячений розвитку професійної мотивації. Основна увага приділяється усвідомленню внутрішніх мотивів діяльності, підвищенню інтересу до професії та формуванню позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності.

П’ятий модуль спрямований на розвиток мотивації досягнення та самоефективності. Учасники виконують вправи, спрямовані на підвищення впевненості у власних силах, формування навичок постановки цілей і подолання страху невдач.

Шостий модуль передбачає узагальнення отриманого досвіду, формування індивідуальних планів професійного розвитку та підведення підсумків тренінгової роботи.

Особливістю запропонованої програми є її комплексний характер, що поєднує когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти впливу. Це дозволяє не лише підвищити рівень усвідомленості кар’єрних очікувань, але й сформувати стійку внутрішню мотивацію до професійної діяльності.

Важливим є також використання інтерактивних методів роботи, таких як групові дискусії, рольові ігри, вправи на саморефлексію, аналіз кейсів, що сприяють активному залученню студентів у процес навчання та підвищують ефективність тренінгу [13; 16].

Очікуваними результатами впровадження тренінгової програми є:

– підвищення рівня усвідомленості кар’єрних очікувань;

– формування більш реалістичних і конкретизованих професійних планів;

– зростання внутрішньої професійної мотивації;

– підвищення рівня мотивації досягнення успіху;

– розвиток професійної ідентичності майбутніх психологів.

Зміст тренінгової програми, включаючи детальний опис занять, мету, завдання, вправи та очікувані результати кожного етапу, подано у Додатку А.

Таким чином, впровадження тренінгових програм у процес професійної підготовки майбутніх психологів є ефективним засобом оптимізації їх мотиваційної сфери та формування адекватних кар'єрних очікувань, що сприяє підвищенню якості професійного становлення особистості.

Важливим напрямом оптимізації професійної мотивації є також інтеграція елементів кар'єрного консультування у процес підготовки майбутніх психологів. Кар'єрне консультування дозволяє студентам більш глибоко усвідомити власні професійні інтереси, цінності та можливості, а також сформувати індивідуальну стратегію професійного розвитку.

Доцільним є використання таких методів кар'єрного консультування, як індивідуальні консультації, складання кар'єрного плану, аналіз професійних ресурсів і бар'єрів, а також моделювання можливих сценаріїв професійного майбутнього. Це сприяє підвищенню рівня усвідомленості кар'єрних очікувань і формуванню більш стійкої мотивації до професійної діяльності.

Крім того, важливим є залучення студентів до позааудиторної діяльності, зокрема участі у наукових гуртках, професійних тренінгах, конференціях, волонтерських проєктах. Така діяльність сприяє розширенню професійного досвіду, формуванню практичних навичок і підвищенню впевненості у власних професійних можливостях.

Особливу роль відіграє також формування професійної спільноти студентів, яка забезпечує підтримку, обмін досвідом та розвиток професійної ідентичності. Взаємодія з однодумцями сприяє підвищенню мотивації та формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності.

Важливою умовою ефективного формування професійної мотивації є також розвиток емоційної стійкості студентів. Професія психолога передбачає високий рівень емоційного навантаження, тому здатність до саморегуляції, стресостійкість і навички емоційного відновлення є важливими компонентами професійної готовності.

Таким чином, оптимізація професійної мотивації майбутніх психологів має комплексний характер і передбачає поєднання освітніх, психологічних і

соціальних впливів, спрямованих на формування усвідомлених кар'єрних очікувань і розвиток внутрішньої мотивації.

Висновки до розділу 2

У другому розділі бакалаврської роботи було здійснено емпіричне дослідження впливу кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів, а також обґрунтовано практичні рекомендації щодо її оптимізації.

На основі аналізу організації дослідження встановлено, що емпірична база була сформована з урахуванням мети та завдань роботи і включала 48 студентів спеціальності «Психологія» Уманського національного університету. Використання комплексу валідних і адаптованих психодіагностичних методик, зокрема методики «Якорі кар'єри» Е. Шейна, методики «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана та методики діагностики мотивації досягнення Т. Елерса, дозволило отримати надійні та репрезентативні результати.

У ході емпіричного дослідження було встановлено, що кар'єрні очікування майбутніх психологів мають переважно гуманістичну спрямованість. Домінуючими кар'єрними орієнтаціями є служіння, стабільність та професійна компетентність. Це свідчить про те, що більшість студентів орієнтовані на соціальну значущість професійної діяльності, прагнення допомагати іншим, а також на досягнення стабільного професійного становища.

Виявлено, що професійна мотивація студентів характеризується домінуванням внутрішніх мотивів. Значна частина респондентів демонструє високий і середній рівні внутрішньої мотивації, що свідчить про усвідомлений вибір професії та позитивне ставлення до майбутньої діяльності. Водночас встановлено, що зовнішня позитивна мотивація також відіграє важливу роль,

що відображає прагнення студентів до соціального визнання та матеріальної стабільності.

Результати дослідження мотивації досягнення показали, що більшість студентів орієнтовані на досягнення успіху, що є важливою передумовою їх професійного розвитку. Разом із тим наявність студентів зі змішаним типом мотивації та орієнтацією на уникнення невдач свідчить про необхідність психологічного супроводу процесу їх професійного становлення.

У процесі аналізу встановлено наявність взаємозв'язку між кар'єрними очікуваннями та професійною мотивацією. Зокрема, гуманістичні кар'єрні орієнтації пов'язані з високим рівнем внутрішньої мотивації та мотивації досягнення успіху, тоді як орієнтація на стабільність частіше поєднується із зовнішніми мотиваційними чинниками. Це підтверджує припущення про взаємозумовленість зазначених психологічних феноменів.

Поглиблений аналіз дозволив виявити відмінності у мотиваційній сфері студентів залежно від типу їх кар'єрних очікувань. Встановлено, що студенти з орієнтацією на служіння та професійну компетентність характеризуються більш високим рівнем внутрішньої мотивації та активністю у досягненні професійних цілей, тоді як студенти з орієнтацією на стабільність демонструють більш виражену залежність від зовнішніх умов і прагнення до безпеки.

Водночас у частини респондентів виявлено невідповідність між рівнем кар'єрних очікувань і сформованістю мотиваційної сфери, що може ускладнювати процес їх професійного становлення та потребує подальшої психологічної корекції.

На основі отриманих результатів було розроблено психологічні рекомендації, спрямовані на оптимізацію професійної мотивації майбутніх психологів. Зокрема, обґрунтовано доцільність розвитку усвідомленості кар'єрних очікувань, формування внутрішньої мотивації, підвищення рівня самоефективності та розвитку мотивації досягнення.

Особливу увагу приділено впровадженню тренінгової програми, спрямованої на формування професійної мотивації та кар'єрного самовизначення студентів. Запропонована програма має комплексний характер і передбачає розвиток когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів професійної спрямованості особистості.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що кар'єрні очікування є важливим фактором формування професійної мотивації майбутніх психологів. Їх узгодженість із мотиваційною сферою особистості забезпечує ефективність професійного становлення, тоді як невідповідність між ними може виступати чинником труднощів у професійному розвитку.

ВИСНОВКИ

У бакалаврській роботі здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження впливу кар'єрних очікувань на формування професійної мотивації майбутніх психологів, що дозволило досягти поставленої мети та реалізувати визначені завдання.

Відповідно до першого завдання, спрямованого на теоретичний аналіз проблеми, встановлено, що кар'єрні очікування та професійна мотивація є взаємопов'язаними психологічними утвореннями, які відіграють ключову роль у процесі професійного становлення особистості. Кар'єрні очікування відображають уявлення суб'єкта про майбутню професійну діяльність, її результати та можливості самореалізації, тоді як професійна мотивація забезпечує внутрішню енергію та спрямованість діяльності. Визначено, що узгодженість кар'єрних очікувань із ціннісною сферою особистості сприяє формуванню стійкої внутрішньої мотивації, тоді як їх неузгодженість може зумовлювати внутрішні суперечності та зниження професійної активності.

У межах другого завдання, що передбачало емпіричне дослідження особливостей кар'єрних очікувань і професійної мотивації студентів, встановлено, що для більшості майбутніх психологів характерною є орієнтація на соціальну значущість професійної діяльності, професійне зростання та самореалізацію. Водночас у структурі кар'єрних очікувань присутні й прагматичні компоненти, пов'язані зі стабільністю та матеріальним забезпеченням. Виявлено, що професійна мотивація студентів переважно має внутрішній характер і поєднується з орієнтацією на досягнення успіху, що свідчить про позитивні тенденції їх професійного становлення. Емпірично підтверджено наявність взаємозв'язку між кар'єрними очікуваннями та професійною мотивацією: гуманістично спрямовані очікування пов'язані з більш високим рівнем внутрішньої мотивації, тоді як орієнтація на стабільність корелює із зовнішніми мотиваційними чинниками. Водночас встановлено, що у частини студентів спостерігається невідповідність між

рівнем кар’єрних очікувань і сформованістю мотиваційної сфери, що може ускладнювати процес їх професійного розвитку.

Відповідно до третього завдання, пов’язаного з розробкою практичних рекомендацій, обґрунтовано напрями оптимізації професійної мотивації майбутніх психологів з урахуванням особливостей їх кар’єрних очікувань. Доведено доцільність розвитку усвідомленості кар’єрних орієнтацій, формування реалістичних професійних планів, підвищення рівня внутрішньої мотивації та мотивації досягнення. Запропоновано тренінгову програму, спрямовану на розвиток професійної самосвідомості, рефлексії, самоефективності та узгодження кар’єрних очікувань із мотиваційною сферою особистості. Визначено, що впровадження таких програм у процес професійної підготовки сприяє підвищенню ефективності професійного становлення студентів.

Отже, результати проведеного дослідження підтверджують, що кар’єрні очікування виступають важливим чинником формування професійної мотивації майбутніх психологів. Їх узгодженість забезпечує більш високий рівень внутрішньої мотивації, активність у досягненні професійних цілей та готовність до самореалізації у професійній діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні вибірки дослідження, вивченні динаміки змін кар’єрних очікувань на різних етапах професійної підготовки, а також у практичній апробації розроблених психологічних програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук І. П. Психологічні особливості розвитку професійної мотивації майбутніх психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки».* 2018. № 1. С. 14–19.

2. Андрієвська-Семенюк О. П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.* 2020. № 21. С. 111–116.

3. Бабич Т. С. Кар'єрні орієнтації студентської молоді як чинник професійного самовизначення. *Молодий вчений*. 2017. № 5. С. 197–201.

4. Балл Г. О. Психологія праці та професійного розвитку особистості. Київ : Кондор, 2020. 312 с.

5. Березовська Л. І. Кар'єрні орієнтації сучасних студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 1. С. 105–113.

6. Бойченко І. С. Теоретико-методологічні основи професійної самоідентичності майбутніх психологів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2017. Вип. 6 (51). С. 213–222.

7. Бубряк Т. Ю. Засаднича роль інтегративного підходу у становленні професійної самоідентичності майбутніх психологів. *Вісник Національної академії оборони України.* 2013. № 5. С. 171–176.

8. Бубряк Т. Ю. Моделі логічних рівнів Роберта Ділтса у процесі становлення професійної самоідентичності майбутніх психологів. *Психологія: реальність і перспективи.* 2013. Вип. 2. С. 44–47.

9. Бурч О. Основні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 2. С. 111–117.

10. Васюк О. В. Мотивація навчальної діяльності студентів : монографія. Київ : Компринт, 2018. 188 с.

11. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2019. 256 с.

12. Волошина В. В. Аксіологічні аспекти вибору майбутнім психологом професійної спеціалізації в процесі підготовки у вищому навчальному закладі. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2017. Вип. 6 (51). С. 222–229.

13. Вінтюк Ю. Професійна підготовка майбутніх психологів: проблема та її складові. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 3. С. 92–102.

14. Гавриловська К. П., Вигівська О. В. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів: ціннісний аспект. *Актуальні проблеми психології.* 2018. Т. 6. С. 84–91.

15. Гаврюшенко В. В., Горенко М. В. Гендерний чинник готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри. *Психологічний журнал.* 2022. Т. 8, № 9.

16. Діденко О., Яланська С. Підготовка майбутніх психологів в умовах сучасних викликів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2024. № 34. С. 50–55.

17. Дьяконов Г. Психологічні особливості професійної мотивації. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки.* 2012. Вип. 106. С. 35–42.

18. Журавель А. В. Ресурси студентської інтервізійної групи у формуванні готовності майбутніх психологів освіти до здійснення ними професійної кар'єри як психолога-консультанта. *Психологія: реальність і перспективи.* 2013. Вип. 2. С. 209–214.

19. Ігнатович О. М. Кар'єрне консультування : практичний посібник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.

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

21. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Либідь, 2019. 400 с.

22. Костенко Д. В. Життєстійкість як умова професійного розвитку студентів. *Наукові записки*. 2024. Вип. 213. С. 155–159.

23. Кузікова С. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2020. 304 с.

24. Куций О. А. Психологія кар'єри : курс лекцій. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 128 с.

25. Лазарук А. Ф., Шафранський В. В. Професійне самовизначення майбутніх психологів. *Габітус*. 2024. № 68. С. 227–233.

26. Леонтьєв Д. О. Психологія смислу. Київ : Смисл, 2017. 512 с.

27. Максименко С. Д. Загальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 272 с.

28. Максименко С. Д. Психологія особистості. Київ : КММ, 2018. 296 с.

29. Мізєва В. Професійна мотивація студентів-психологів. Дніпро : ДДУВС, 2021. 120 с.

30. Молодь на ринку праці: навички XXI століття. Київ : Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2019. 107 с.

31. Осередчук О. А. Формування мотивації саморозвитку студентів. *Наукові записки*. 2022. Вип. 203. С. 107–114.

32. Панок В. Г. Психологічна служба : підручник. Київ : Ніка-Центр, 2020. 328 с.

33. Перегончук Н. В., Фальчук М. П. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 60–64.

34. Петровська І. Р. Кар'єрні орієнтації студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2. С. 146–149.

35. Петровська І. Р. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій студентів-психологів. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 224–227.

36. Підшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотивації : дис. … канд. психол. наук. Київ, 2015. 238 с.

37. Поджинська О., Острянко Т. Професійна мотивація студентів у сучасних умовах. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* 2024. Вип. 21. С. 237–244.

38. Пономаренко Л. А. Психологія професійного становлення. Київ : Каравела, 2017. 240 с.

39. Савчин М. В. Психологія особистості. Київ : Академвидав, 2020. 344 с.

40. Сергієнко Н. П., Зеленська К. С. Професійна ідентичність майбутніх психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 263–270.

41. Синишина В. М. Психологічні чинники реалізації компетентнісного підходу до підготовки психологів. *Вісник Національного університету оборони України.* 2021. № 6 (64). С. 94–104.

42. Смірнов С., Дмитрищук Н., Силенко Ю. В. Партнерська взаємодія як основа успішності професійної самореалізації здобувачів вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 65, т. 3. С. 283–289.

43. Столярова О. М., Сафін О. Д., Діхтяренко С. Ю., Рабодзей Т. С. Мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти до майбутньої професії психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 6 (64). С. 105–109.

44. Сурякова М. В. Розвиток кар'єрних очікувань майбутніх фахівців у ВНЗ. *Вісник ХНПУ ім. Сковороди*. 2012.

45. Шеленкова Н. Л. Розвиток у майбутніх психологів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри : автореф. дис. … Київ, 2014. 20 с.

46. Шолох О. Проблема формування професійної мотивації майбутніх психологів. *Витоки педагогічної майстерності*. 2020. № 25. С. 231–235.

47. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. Vol. 84, no. 2. P. 191–215. DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191.

48. Deci E. L., Ryan R. M. The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11, no. 4. P. 227–268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01.

49. Holland J. L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd ed. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1997. 293 p.

50. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994. Vol. 45, no. 1. P. 79–122. DOI: 10.1006/jvbe.1994.1027.

51. Savickas M. L. Career construction theory and practice. In: Brown S. D., Lent R. W. (eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2005. P. 42–70.

52. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown D., Brooks L. (eds.). *Career Choice and Development*. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 197–261.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тренінгова програма «Формування професійної мотивації та кар'єрного самовизначення майбутніх психологів»

Загальна характеристика програми

Мета програми: розвиток усвідомленості кар'єрних очікувань, формування внутрішньої професійної мотивації та підвищення готовності студентів до професійної самореалізації. Цільова аудиторія: студенти спеціальності «Психологія».

Тривалість: 6 занять по 1,5–2 години.

Форма роботи: тренінг (групова робота).

Методи: групові дискусії, рольові ігри, мозковий штурм, рефлексивні вправи, кейс-метод.

Зміст тренінгової програми

№ заняття	Тема заняття	Мета	Зміст роботи	Вправи	Очікуваний результат
1	Самопізнання та професійні цінності	Усвідомлення власних інтересів і цінностей	Знайомство, визначення очікувань, аналіз життєвих і професійних пріоритетів	«Моє професійне Я», «Ціннісна карта»	Усвідомлення власних цінностей і професійних орієнтацій
2	Кар'єрні орієнтації особистості	Виявлення кар'єрних установок	Аналіз типів кар'єрних орієнтацій, обговорення індивідуальних результатів	«Мій кар'єрний вектор», «Ідеальна кар'єра»	Розуміння власних кар'єрних орієнтацій
3	Кар'єрні очікування та професійне майбутнє	Формування реалістични	Аналіз очікувань, планування професійного	«Моя кар'єра через 5 років»,	Формування реалістичних професійних планів

		х кар’єрних очікувань	розвитку, визначення цілей	SWOT-аналіз	
4	Професійна мотивація	Усвідомлення структури мотивації	Аналіз внутрішніх і зовнішніх мотивів, обговорення значущості професії	«Чому я обрав(ла) психологію?», «Мої мотиви»	Підвищення внутрішньої мотивації
5	Мотивація досягнення та самоефективність	Розвиток впевненості та активності	Формування навичок постановки цілей, подолання страху невдач	«Сходи успіху», «Мій ресурс»	Підвищення рівня самоефективності
6	Планування професійного розвитку	Узагальнення та планування	Формування індивідуального кар’єрного плану, підведення підсумків	«Мій професійний план», рефлексія	Чітке бачення професійного майбутнього

Очікувані результати впровадження програми

– підвищення рівня усвідомленості кар’єрних очікувань;

– формування більш реалістичних професійних планів;

– зростання внутрішньої професійної мотивації;

– підвищення мотивації досягнення успіху;

– розвиток професійної ідентичності;

– підвищення готовності до професійної діяльності.

Додаток Б

Авторський опитувальник «Кар'єрні очікування та професійна мотивація майбутніх психологів»

Інструкція для респондента

Шановний учаснику!

Вам пропонується взяти участь у дослідженні, метою якого є вивчення особливостей кар'єрних очікувань та професійної мотивації майбутніх психологів.

Опитувальник є анонімним. Отримані результати будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та оберіть варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашій думці, або дайте власну відповідь, якщо це передбачено.

Блок 1. Загальна інформація

1. Ваша стать:
   ☐ Жіноча
   ☐ Чоловіча
2. Ваш вік: _____
3. Курс навчання:
   ☐ 1
   ☐ 2
   ☐ 3
   ☐ 4

Блок 2. Кар'єрні очікування

4. Наскільки для Вас важливо досягти успіху у професійній діяльності?
   ☐ Дуже важливо
   ☐ Скоріше важливо
   ☐ Важко відповісти
   ☐ Скоріше не важливо
   ☐ Не важливо
5. Які з наведених аспектів є для Вас найбільш важливими у майбутній професії? (можна обрати кілька варіантів)
   ☐ Самореалізація
   ☐ Допомога іншим людям
   ☐ Високий рівень доходу
   ☐ Стабільність і надійність роботи

☐ Кар’єрне зростання
☐ Можливість працювати самостійно
☐ Інше: _____

6. Як Ви оцінюєте свої перспективи професійного розвитку?
☐ Дуже високі
☐ Достатньо високі
☐ Середні
☐ Низькі
☐ Дуже низькі
7. Чи плануєте Ви працювати за спеціальністю після завершення навчання?
☐ Так
☐ Скоріше так
☐ Важко відповісти
☐ Скоріше ні
☐ Ні
8. Яку форму професійної діяльності Ви вважаєте найбільш привабливою?
☐ Робота в державній установі
☐ Робота в приватній організації
☐ Приватна практика
☐ Власний бізнес
☐ Інше: _____
9. Який рівень доходу Ви очікуєте у майбутньому?
☐ Низький
☐ Середній
☐ Вище середнього
☐ Високий
10. Наскільки важливою для Вас є можливість кар’єрного зростання?
☐ Дуже важлива
☐ Скоріше важлива
☐ Не має значення
☐ Скоріше не важлива
☐ Не важлива

Блок 3. Професійна мотивація

11. Чому Ви обрали професію психолога? (можна обрати кілька варіантів)
☐ Інтерес до психології
☐ Бажання допомагати людям
☐ Престиж професії
☐ Порада батьків або знайомих

☐ Випадковий вибір

☐ Інше: _____

12. Наскільки Вам цікаве навчання за обраною спеціальністю?

☐ Дуже цікаве

☐ Скоріше цікаве

☐ Середнє

☐ Скоріше не цікаве

☐ Не цікаве

13. Що найбільше мотивує Вас у навчанні? (можна обрати кілька варіантів)

☐ Отримання знань

☐ Отримання диплома

☐ Перспективи працевлаштування

☐ Схвалення з боку викладачів

☐ Уникнення невдач

☐ Інше: _____

14. Чи відчуваєте Ви впевненість у своїх професійних здібностях?

☐ Так

☐ Скоріше так

☐ Важко відповісти

☐ Скоріше ні

☐ Ні

15. Як Ви ставитеся до труднощів у навчанні?

☐ Сприймаю як можливість розвитку

☐ Намагаюся подолати

☐ Уникаю

☐ Важко відповісти

Блок 4. Самооцінка професійного розвитку

16. Наскільки Ви задоволені своїм професійним вибором?

☐ Повністю задоволений(а)

☐ Скоріше задоволений(а)

☐ Важко відповісти

☐ Скоріше не задоволений(а)

☐ Не задоволений(а)

17. Чи плануєте Ви підвищувати свою кваліфікацію після закінчення університету?

☐ Так

☐ Скоріше так

☐ Важко відповісти

☐ Скоріше ні

☐ Ні

18. Оцініть за 5-бальною шкалою, наскільки Ви готові до професійної діяльності:
    1 2 3 4 5