

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЛАРЧЕНКО ІРИНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 159.923:378

**ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННОСТІ**

Спеціальність: 053 – психологія

Подається на здобуття ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ І.В.Ларченко

Науковий керівник: Пріб Гліб Анатолійович, д-р мед. наук, професор

Запоріжжя – 2024

АНОТАЦІЯ

Ларченко І.В. Психологічні детермінанти працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів в умовах стресогенності. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія». – Запорізький національний університет України, Запоріжжя, 2024.

Дисертацію присвячено теоретичному аналізу та узагальненню підходів до розуміння і вивчення психологічних аспектів працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів (ВПТНЗ) в умовах стресогенності.

На базі теоретичного узагальнення вітчизняних і зарубіжних публікацій, визначено теоретико-методологічні засади дослідження психологічних детермінантів працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності. В результаті аналізу визначено ключові психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності: взаємодія внутрішніх (потреби, цінності, самоефективність, професійна ідентичність) та зовнішніх (соціально-економічні умови, ринок праці) чинників.

Виявлено взаємозв'язок між індивідуально-психологічними характеристиками ВПТНЗ (адаптивність, стресостійкість, локус контролю, емоційний інтелект) та їхньою здатністю адаптуватися до стресогенних умов ринку праці. Теоретично обґрунтовано вплив статевих та вікових особливостей на мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності. Побудовано теоретичну модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах, яка інтегрує ключові психологічні детермінанти та їх взаємозв'язки. Теоретично обґрунтовано вплив стресогенних умов на конфігурацію мотиваційної сфери особистості ВПТНЗ, зокрема, актуалізацію базових потреб в безпеці та стабільності, посилення ролі зовнішніх стимулів та ситуативних чинників. Окреслено

перспективні напрямки подальших емпіричних досліджень, зокрема верифікацію теоретичних положень, розробку та апробацію комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації ВПТНЗ.

Обстежено 186 осіб ВПТНЗ, які навчалися в стресогенних умовах (під час COVID-19 та воєнного стану). Досліджувана група 1 (ДГ1) складала 93 особи, які обстежені у 2021 році (під час COVID-19). Досліджувана група 2 (ДГ2) складала – 93 у 2023 році (під час воєнного стану). Період дослідження 2021–2023 рр.

Аналіз локус контролю досліджуваних встановив, що з них демонструвала вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість в умовах стресогенності. Серед жінок у групі ДГ1 було зафіксовано значне зростання екстернального локусу контролю на рівні 59,5% ($p < 0,05$), що відображає тенденцію до сприйняття обставин, обумовлених пандемією, як домінантних у їхньому житті. Ця тенденція вказує на потребу у розвитку емоційного інтелекту, зокрема навичок управління емоціями, для зменшення відчуття невизначеності та підвищення стресостійкості.

На противагу цьому, в ДГ2 серед чоловіків спостерігається значно вищий рівень інтернального локусу контролю, який складає 62,5 % ($p < 0,05$), що вказує на більшу схильність до протистояння стресу та самостійного пошуку рішень у кризових ситуаціях. Розвиток емоційного інтелекту, включаючи навички саморегуляції та соціальної взаємодії, може бути ключовим чинником у підтримці такого рівня контролю. Серед жінок у ДГ2 інтернальний локус контролю також високий і становить 54,9 %. Екстернальний локус контролю серед чоловіків в групі ДГ1 виявився нижчим і складає 40,5 %. Це свідчить про необхідність розвитку емоційного інтелекту для підтримання високого рівня внутрішнього контролю у стресових ситуаціях.

Особливо помітна диференціація спостерігається у вікових категоріях, де в ДГ1 17-річні виявили вищий рівень екстернального локусу контролю — 40,4 %, що може свідчити про залежність молодших вікових груп від

зовнішніх обставин. Це підкреслює важливість розвитку емоційного інтелекту у молодших вікових групах для підвищення їхньої стресостійкості. Натомість у ДГ2 вікова група 19-річних показала високий рівень інтернального локусу контролю — 53,1 % ($p < 0,05$), що може свідчити про активніший підхід до професійного розвитку в старших вікових групах. Розвиток емпатії та соціальних навичок у цій групі може сприяти кращій адаптації та професійному зростанню.

У ДГ1 жіноча мотивація, заснована на життєвих потребах, склала 52,9 % ($p < 0,05$), тоді як у ДГ2 вона підвищилась до 79,1 % ($p < 0,05$). Це може свідчити про зміну пріоритетів серед жінок у напрямку більшої уваги до особистісних цінностей та сімейних зобов'язань. Для чоловіків у ДГ2 такий тип мотивації складає лише 20,8 %, що може відображати фокус на професійному розвитку ($p < 0,05$). Розвиток емоційного інтелекту у цій групі може допомогти краще збалансувати особисті та професійні пріоритети, сприяючи гармонійному розвитку.

Аналіз професійних інтересів виявив, що в ДГ1 інтереси у категорії «людина – знакова система» та «не сформовані» серед жінок склав 52,9 % і 57,6 % відповідно ($p < 0,05$), у ДГ2 інтерес до категорії «людина – людина» серед жінок збільшився до 84,6 % ($p < 0,05$). Встановлено бажання ВПТНЗ до стабільності та розширення можливостей для професійного самовизначення. Вікові зміни відображають зміщення акцентів на лідерські якості та аналітичні навички у молодших вікових групах ($p < 0,05$).

Аналіз особистісних властивостей встановив зростання активності серед жінок з 49,3 % до 61,8 % у ДГ2 ($p < 0,05$), що підтверджує підвищення ініціативності та здатності активно реагувати на стресові умови. У чоловіків у ДГ2 реактивність зменшилася з 35,7 % до 23,5 % ($p < 0,05$), вказуючи на адаптивні механізми в умовах стресу. Зростання реактивності виявлено у жінок ДГ2 з 64,2 % до 76,4 %, що є реагуванням на стресові умови ($p < 0,05$). У жінок виявлено соціальний тип особистості у 81,4 % ($p < 0,05$), що свідчить про високий рівень комунікативності та орієнтацію на роботу з людьми. Серед чоловіків переважав реалістичний тип 66,6 %

($p < 0,05$), що є орієнтацією на технічні аспекти діяльності. У 2023 році у жінок ДГ2 виявлено зростання артистичного (71,4 %) та заповзятливого (66,6 %) типів ($p < 0,05$), що свідчить про збільшення креативності та підприємливості. Соціальний тип знизився до 66,6 % ($p < 0,05$), але залишився домінуючим. Серед чоловіків відповідно реалістичний тип зберігається як домінуючий у 80,0 % ($p < 0,05$), вказуючи на зосередженість на практичних аспектах професії.

У віковій групі 17 років у ДГ2 інтерес у категорії «людина – людина» збільшився до 23,0 % ($p < 0,05$), що відображає зміщення акцентів на лідерські якості та аналітичні навички у молодших вікових групах. Зміни у професійних інтересах відображають адаптацію випускників до змінених умов, включаючи економічні та соціальні трансформації в суспільстві ($p < 0,05$), і вказують на їх готовність відповідати на виклики сучасного робочого середовища. Виявлено зростання креативності, підприємливості та практичності серед ВПТНЗ ($p < 0,05$), що є важливою здатністю змінювати професійні орієнтації залежно від потреб ринку праці ($p < 0,05$).

Виявлено, що орієнтація на стабільність та автономію має значення у професійному плануванні, особливо серед старших вікових груп ($p < 0,05$). Показник «Стабільність місця роботи» у ДГ1 встановлено у 16 років та 19 років, у групі ДГ2 – переважно у 19 років ($p < 0,05$). У ДГ1 серед 16-річних найвищі показники стабільності «5» та «6» виявлені у 25,0 % та 18,7 % відповідно ($p < 0,05$). У ДГ2 серед 18-річних відповідно оцінка «6» у 31,8 % та «5» у 22,7 % ($p < 0,05$). У групі ДГ1 серед жінок високий рівень автономії «5» і «6» виявлено у 25,0 % та 33,3 % осіб відповідно ($p < 0,05$). У групі ДГ2 серед чоловіків оцінки «7» та «8» у 23,3 % та 20,0 % осіб ($p < 0,05$).

За шкалою «Автономія» виявлено, що 25,0 % 16-річних жінок ДГ1 оцінили її на рівні «5», що вказує на те, що у молодшому віці автономія вже є важливим аспектом ($p < 0,05$). Серед 17-річних у ДГ2 висока оцінка автономії «5» відзначена у 31,8 % ($p < 0,05$), що свідчить про зростаючу значимість автономії. Серед 18-річних жінок ДГ1 50,0 % віддали перевагу високому рівню автономії «62» ($p < 0,05$), що свідчить про підвищення бажання контролювати

своє професійне життя. Серед 19-річних виявлено високу оцінку автономії «5» у обох статевих групах ($p < 0,05$). Зазначимо, що з віком зростає усвідомлення важливості автономії та самостійності у професійній діяльності ($p < 0,05$). Молоді фахівці прагнуть до більшої самостійності та контролю над власним професійним розвитком і кар'єрою ($p < 0,05$).

За шкалою «Менеджмент» виявлено, що 25,0 % жінок ДГ1 оцінювали менеджмент як дуже важливий на рівні «6» та «5» – 22,9 % ($p < 0,05$), що свідчить про високу оцінку важливості менеджменту у кар'єрі серед жінок. Серед чоловіків ДГ2, найбільша кількість респондентів 20,0 % оцінює важливість менеджменту на рівні «6», «5» – 11,6 % та «7» – 16,6 % ($p < 0,05$). У групі 16 років, як у ДГ1, так і у ДГ2, переважають середні оцінки «4» та «5» ($p < 0,05$), що відображає усвідомлення ролі менеджменту. У 17 років у ДГ2 спостерігається висока оцінка значимості менеджменту 36,3 % на рівні «5» та 9,0 % на рівні «6» ($p < 0,05$). У групах 18 років та 19 років висока оцінка менеджменту є більш значущою та дорівнює «5» ($p < 0,05$).

Розроблено «Комплексну програму психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ», яка враховує послідовні та пов'язані психопрофілактичні та психотерапевтичні впливи. Результатом впровадження програми є покращення психоемоційної адаптивності серед ВПТНЗ, підвищення рівня мотивації та покращення адаптаційних здібностей в контексті професійного входження на ринок праці.

При оцінці ефективності «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» встановлено, що ВПТНЗ демонстрували високий рівень самостійності, впевненості в собі та мотивації до розвитку своєї кар'єри. Встановлено, що ВПТНЗ краще розуміли свої професійні інтереси та цілі, були здатні ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до нових умов на ринку праці. Важливим аспектом стало підвищення рівня професійної спрямованості та розвиток навичок самомотивації ВПТНЗ, готовність до працевлаштування та збільшення задоволення від власного професійного

розвитку.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- *вперше: виявлено та ідентифіковано психологічні детермінанти професійного самовизначення ВПТНЗ в умовах стресогенності та їх сукупний вплив на працевлаштування; визначено вплив статевих та вікових особливостей на процеси професійного самовизначення та розвитку ВПТНЗ в умовах стресогенності; емпірично встановлено суттєвий вплив стресогенних чинників на ключові психологічні детермінанти ВПТНЗ (активність, реактивність, емоційна стабільність) та їх вплив на професійні рішення і адаптацію до ринку праці; теоретично обґрунтовано роль комбінації індивідуально-психологічних особливостей та стресогенних чинників (пандемія COVID-19, воєнний стан) у формуванні процесу працевлаштування ВПТНЗ.*
- *поглиблено: уявлення про рівень професійної адаптації та психоемоційної стійкості серед ВПТНЗ залежно від їх віку, соціально-демографічних чинників та змін у зовнішньому середовищі; розуміння зв'язку між стратегіями кар'єрного самовизначення ВПТНЗ та їх здатністю адаптуватися до стресогенних умов;*
- *уточнено: ознаки психоемоційного виснаження ВПТНЗ, включаючи зростання рівня тривожності, падіння самооцінки, емоційну лабільність, психосоматичні симптоми та інші прояви;*
- *розроблено та впроваджено: "Комплексну програму психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ", спрямовану на зниження рівня психоемоційного виснаження та підвищення стресостійкості серед випускників, ефективність якої доведено емпірично.*

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці та впровадженні «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ», яка складається з 3 модулів: основи самопізнання та комунікації, емоційна стійкість та інтелект, стратегії кар'єрного росту. Програма базується на обґрунтованих

методологічних засадах та включає підходи до розвитку стресостійкості, емоційної регуляції, та професійних навичок у ВПТНЗ.

У рамках «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» розроблено методичне забезпечення, яке на етапах проведення включає: «Алгоритм дії психолога при консультуванні ВПТНЗ», «Алгоритм дії психолога на етапі діагностики», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки мотивації та професійної готовності», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості», «Бланк оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації ВПТНЗ», «Бланк оцінювання стресостійкості ВПТНЗ», «Індивідуальний план дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки ефективності програми психологічного супроводу в контексті професійної адаптації та стресостійкості після участі програми», «Бланк оцінювання впливу програми на психоемоційний стан ВПТНЗ після участі в програмі», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості після участі в програмі», «Бланк оцінки стресостійкості ВПТНЗ після участі в програмі», «Діагностику психологічної структури особистості».

Результати дослідження можуть бути використані: а) при організації психологічного консультування та кар'єрного планування в закладах ПТНЗ; б) у розробці індивідуальних програм психологічного консультування ВПТНЗ; в) у навчальних дисциплінах «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Кризове психологічне консультування та перша психологічна допомога», «Групова психотерапія і супервізія» тощо.

Ключові слова: психологічні детермінанти, мотивація до працевлаштування, локус контроль, стресостійкість, емоційний інтелект, кар'єрний розвиток, професійна орієнтація, самоефективність, психологічна структура особистості, пандемія COVID-19, воєнний стан, професійна адаптація, стресостійкість, психоемоційне виснаження, психологічне консультування, психокорекція, психологічна підтримка, ринок праці.

ABSTRACT

Larchenko I.V. Psychological Determinants of Employment of Graduates of Vocational and Technical Educational Institutions in Stressful Conditions. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 «Social and Behavioral Sciences» in the specialty 053 «Psychology». – Zaporizhzhia National University of Ukraine, Zaporizhzhia, 2024.

The dissertation is devoted to the theoretical analysis and generalization of approaches to understanding and studying the psychological aspects of employment of graduates of vocational and technical educational institutions (VTEI) in stressful conditions.

Based on the theoretical generalization of domestic and foreign publications, the theoretical and methodological foundations for studying the psychological determinants of employment of VET graduates in stressful conditions have been determined. As a result of the analysis, key psychological determinants of motivation for employment of VET graduates under stressful conditions have been identified: the interaction of internal (needs, values, self-efficacy, professional identity) and external (socio-economic conditions, labor market) factors. The relationship between individual psychological characteristics of VET graduates (adaptability, stress resistance, locus of control, emotional intelligence) and their ability to adapt to stressful conditions of the labor market has been revealed. The influence of gender and age characteristics on the motivation for employment of VET graduates in stressful conditions has been theoretically substantiated. A theoretical model of motivation for employment of VET graduates in stressful conditions has been constructed, which integrates key psychological determinants and their interrelationships. The impact of stressful conditions on the configuration of the motivational sphere of VET graduates' personality, in particular, the actualization of basic needs for safety and stability, the strengthening of the role of external stimuli and situational factors, has been theoretically substantiated.

Promising directions for further empirical research have been outlined, including verification of theoretical provisions, development and approbation of programs for psychological support of VET graduates' employment. The study involved 186 individuals from vocational and technical education institutions (VTEIs) who studied under stressful conditions (during the COVID-19 pandemic and martial law). The study group 1 (SG1) consisted of 93 individuals surveyed in 2021 (during the COVID-19 pandemic). The study group 2 (SG2) consisted of 93 individuals surveyed in 2023 (during martial law). The research period spanned 2021–2023.

Analysis of the locus of control found that the maximum portion of study participants demonstrated the influence of locus of control on professional self-determination and stress resistance under stressful conditions. Among women in group SG1, a significant increase in external locus of control was recorded at 59.5 % ($p < 0.05$), reflecting a tendency to perceive the circumstances caused by the pandemic as dominant in their lives. In contrast, in SG2, men exhibited a significantly higher level of internal locus of control at 62.5 % ($p < 0.05$), indicating a greater propensity to resist stress and independently seek solutions in crisis situations. It is noteworthy that among women in SG2, the internal locus of control was also high at 54.9 %. The external locus of control among men in group SG1 was lower at 40.48 %. A particularly noticeable differentiation was observed in age categories, where in SG1, 17-year-olds exhibited a higher level of external locus of control at 40.4 %, while in SG2, the 19-year-old age group showed a high level of internal locus of control at 53.1 % ($p < 0.05$), which may indicate a more active approach to professional development in older age groups. In SG1, women's motivation based on life needs was 52.9 % ($p < 0.05$), while in SG2 it increased to 79.1 % ($p < 0.05$). For men in SG2, this type of motivation was only 20.8 %, which may reflect a focus on professional development ($p < 0.05$).

Analysis of professional interests revealed that in SG1, interests in the "human – symbolic system" and "unformed" categories among women were 52.9 % and 57.6 % respectively ($p < 0.05$). In SG2, interest in the "human – human" category among women increased to 84.6 % ($p < 0.05$). A desire for stability and expanded

opportunities for professional self-determination among VTEI students was established. Age-related changes reflected a shift in emphasis towards leadership qualities and analytical skills in younger age groups ($p < 0.05$).

Analysis of personal traits found an increase in activity among women from 49.3 % to 61.8 % in SG2 ($p < 0.05$), confirming heightened initiative and ability to actively respond to stressful conditions. Among men in SG2, reactivity decreased from 35.7 % to 23.5 % ($p < 0.05$), indicating adaptive mechanisms under stress. An increase in reactivity was observed among women in SG2 from 64.2 % to 76.4 %, which represents a response to stressful conditions ($p < 0.05$). Women exhibited a social personality type in 81.4 % of cases ($p < 0.05$), indicating a high level of communicativeness and orientation towards working with people. Among men, the realistic type predominated at 66.6 % ($p < 0.05$), reflecting an orientation towards the technical aspects of activities. In 2023, women in SG2 showed an increase in the artistic (71.4 %) and enterprising (66.6 %) types ($p < 0.05$), suggesting enhanced creativity and entrepreneurship. The social type decreased to 66.6 % ($p < 0.05$) but remained dominant. Among men, the realistic type persisted as the dominant type at 80.0 % ($p < 0.05$), indicating a focus on the practical aspects of the profession.

In the 17-year-old age group in SG2, interest in the "human-human" category increased to 23.0 % ($p < 0.05$), reflecting a shift in emphasis towards leadership qualities and analytical skills in younger age groups. Changes in professional interests reflect the adaptation of graduates to changing conditions, including economic and social transformations in society ($p < 0.05$), and indicate their readiness to meet the challenges of the modern work environment. A significant finding was the increase in creativity, entrepreneurship, and practicality among VTEI students ($p < 0.05$), which demonstrates the ability to modify professional orientations according to the needs of the labor market ($p < 0.05$).

It was found that the orientation towards stability and autonomy is important in career planning, especially among older age groups ($p < 0.05$). The "Workplace Stability" indicator in SG1 was established at 16 and 19 years old, while in SG2 it was predominant at 19 years old ($p < 0.05$). In SG1, among 16-year-olds, the highest

stability scores of "5" and "6" were observed in 25.0 % and 18.7 % of cases, respectively ($p < 0.05$). In SG2, among 18-year-olds, the score of "6" was observed in 31.8 % of cases, and "5" in 22.7 % ($p < 0.05$). In SG1, among women, a high level of autonomy ("5" and "6") was found in 25.0 % and 33.3 % of individuals, respectively ($p < 0.05$). In SG2, among men, scores of "7" and "8" were observed in 23.3 % and 20.0 % of individuals, respectively ($p < 0.05$).

Regarding the "Autonomy" scale, it was found that 25.0 % of 16-year-old women in SG1 rated it at a level of "5", indicating that at a younger age, autonomy is already an important aspect ($p < 0.05$). Among 17-year-olds in SG2, a high rating of autonomy "5" was noted in 31.8 % of cases ($p < 0.05$), suggesting the growing importance of autonomy. Among 18-year-old women in SG1, 50.0 % preferred a high level of autonomy "6" ($p < 0.05$), indicating an increased desire to control their professional lives. Among 19-year-olds, a high rating of autonomy "5" was found in both gender groups ($p < 0.05$). It is noteworthy that with age, there is an increasing awareness of the importance of autonomy and independence in professional activities ($p < 0.05$). Young professionals strive for greater independence and control over their own professional development and careers ($p < 0.05$).

On the "Management" scale, it was found that 25.0 % of women in SG1 rated management as very important at a level of «6», and 22.9 % at «5» ($p < 0.05$), indicating a high assessment of the importance of management in a career among women. Among men in SG2, the largest number of respondents, 20.0 %, rated the importance of management at a level of «6», «5» – 11.6 %, and «7» – 16.6 % ($p < 0.05$). In the 16-year-old group, both in SG1 and SG2, average ratings of «4» and «5» predominated ($p < 0.05$), reflecting an awareness of the role of management. At 17 years old in SG2, a high rating of the importance of management was observed, with 36.3 % at a level of «5» and 9.0 % at a level of «6» ($p < 0.05$). In the 18-year-old and 19-year-old groups, a high rating of management was more significant and equaled «5» ($p < 0.05$).

A «Comprehensive Program for Psychological Support to Increase Motivation for Employment of VTEI Graduates» has been developed, which takes

into account sequential and interconnected psycho-prophylactic and psychotherapeutic interventions. The result of implementing the program is improved psycho-emotional adaptability among VTEI graduates, increased levels of motivation, and enhanced adaptation abilities in the context of professional entry into the labor market. In evaluating the effectiveness of the "Comprehensive Program for Psychological Support to Increase Motivation for Employment of VTEI Graduates," it was found that VTEI students demonstrated a high level of independence, self-confidence, and motivation for developing their careers. It was established that VTEI students better understood their professional interests and goals, were able to effectively solve complex problems, and adapt to new conditions in the labor market. An important aspect was the increase in the level of professional orientation and the development of self-motivation skills among VTEI students, readiness for employment, and an increase in satisfaction with their own professional development.

The scientific novelty of the research lies in the following:

For the first time: psychological determinants of professional self-determination of VTEI students under stressful conditions have been identified and their cumulative impact on employment has been revealed; the influence of gender and age-specific characteristics on the processes of professional self-determination and development of VTEI students under stressful conditions has been determined; it has been empirically established that stressful factors significantly impact key psychological determinants of VTEI students (activity, reactivity, emotional stability) and their influence on professional decisions and adaptation to the labor market; the role of the combination of individual psychological characteristics and stressful factors (COVID-19 pandemic, martial law) in shaping the employment process of VTEI students has been theoretically substantiated.

An enhanced understanding has been provided: of the level of professional adaptation and psycho-emotional resilience among VTEI students depending on their age, socio-demographic factors, and changes in the external environment; of the connection between career self-determination strategies of VTEI students and

their ability to adapt to stressful conditions.

Clarified: the signs of psycho-emotional exhaustion among VTEI students, including increased levels of anxiety, decreased self-esteem, emotional lability, psychosomatic symptoms, and other manifestations.

Developed and implemented: "Comprehensive Program for Psychological Support to Increase Motivation for Employment of VTEI Graduates," aimed at reducing the level of psycho-emotional exhaustion and increasing stress resilience among graduates, the effectiveness of which has been empirically proven.

The practical significance of the obtained results lies in the development and implementation of the "Comprehensive Program of Psychological Support for Increasing Motivation for Employment of VET Graduates", which consists of 3 modules: the basics of self-knowledge and communication, emotional resilience and intelligence, and career growth strategies. The program is based on substantiated methodological principles and includes approaches to the development of stress resistance, emotional regulation, and professional skills in VET graduates.

As part of the "Comprehensive Program of Psychological Support for Increasing Motivation for Employment of VET Graduates", methodological support has been developed, which at the stages of implementation includes: "Algorithm of a Psychologist's Actions in Counseling VET Graduates", "Algorithm of a Psychologist's Actions at the Diagnostic Stage", "Short Interview for VET Graduates to Assess Motivation and Professional Readiness", "Short Interview for VET Graduates to Assess Stress Resistance", "Assessment Form for Motivational Profile and Professional Adaptation of VET Graduates", "Assessment Form for Stress Resistance of VET Graduates", "Individual Action Plan for Professional Development and Motivation of VET Graduates", "Short Interview for VET Graduates to Assess the Effectiveness of the Psychological Support Program in the Context of Professional Adaptation and Stress Resistance after Program Participation", "Assessment Form for the Program's Impact on the Psycho-Emotional State of VET Graduates after Program Participation", "Short Interview for VET Graduates to Assess Stress Resistance after Program Participation",

"Assessment Form for Stress Resistance of VET Graduates after Program Participation", "Diagnostics of the Psychological Structure of Personality".

The results of the study can be used: a) in the organization of psychological counseling and career planning in VET institutions; b) in the development of individual programs for psychological counseling of VET graduates; c) in the academic disciplines "Organizational Psychology", "Labor Psychology", "Crisis Psychological Counseling and First Psychological Aid", "Group Psychotherapy and Supervision", etc.

Keywords: psychological determinants, motivation for employment, locus of control, stress resistance, emotional intelligence, career development, professional orientation, self-efficacy, psychological structure of personality, COVID-19 pandemic, martial law, professional adaptation, stress resilience, psycho-emotional exhaustion, psychological counseling, psychocorrection, psychological support, labor market.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Статті в наукових фахових виданнях з психології, включених до переліку, затвердженого МОН України, та міжнародних наукометричних баз даних:

1. Ларченко І.В. Оцінка психологічних детермінант в професійному самовизначенні випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності. Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. Вип. 4 (60), 2023. С 23–30. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/issue/view/282>

2. Приб Г.А., Ларченко І.В. Психологічні аспекти професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності: від активності до адаптивності. Науковий журнал Габітус. Вип. 56, 2023. С. 198–252. URL: http://habitus.od.ua/journals/2023/56-2023/56_2023.pdf

Розділи монографій:

3. Ларченко І.В. Психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі: монографія за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної; колектив авторів. Херсон: Олді+, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України 2022. С. 204–216. URL : <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.33829.78565>.

4. Ларченко І.В. Вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість випускників професійно-технічних навчальних закладів. Ментальне здоров'я особистості та організації. Монографія за загал. ред. Г.А.Приб, Л.Є.Бегези. Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ ТОВ «Типографія АМГ» 2024. С 61–69.

Тези на конференціях апробаційного характеру:

5. Ларченко І.В. Аспекти професійної мотивації у випускників професійно технічних навчальних закладів// Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України за міжнародною участю: матер. X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених (2 листопада 2021 р., м.Київ) упоряд.:А.О.Волошко, Л.Г.Новаш,—К: ІПК ДСЗУ, 2021. – 231с.

6. Ларченко І.В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів//Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (21–22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. –145 с.

7. Ларченко І.В. До питання створення безпечного освітнього середовища та доступу до психологічної допомоги під час воєнного стану в Україні/ Махнюк В.М.,Чорна В.В., Могильний С.М., Ларченко І.В., Скочко

В.П., Кліменко Г.В. Актуальні питання громадського здоров'я та екологічної безпеки України (вісімнадцяті марзєєвські читання): зб. тез доп. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (21–22 жовтня 2022 р.). гол. ред. акад. Сердюк А.М. К.: ВЦ «Просвіта», 2022. Вип. 22. (480 с.). С.380–383.

8. Ларченко І.В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. *«Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»*: Міжнар. наук.-практ. конф., 18 травня 2023 р. м.Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: В.Б. Сухомлина, Г.А. Пріба Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2023. – 270 с. С.210–212.

Відомості про апробацію результатів дисертації:

9. Ларченко І. В. Аспекти професійної мотивації у випускників професійно-технічних навчальних закладів. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України за міжнародною участю: матер. X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених. 02 листопада 2021 р. м. Київ. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості (*доповідь, сертифікат*).

10. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. Психологічний марафон війна. Ринок праці. Психологічна допомога. 27 квітня 2022 р. м. Київ. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості (*доповідь, сертифікат*).

11. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів. Всеукраїнська науково-практична інтернет конференція. Всеукраїнська науково-практична інтернет конференція молодих вчених м. Запоріжжя 21 жовтня 2022 р. (*сертифікат*).

12. Ларченко І. В. До питання створення безпечного освітнього

середовища та доступу до психологічної допомоги під час воєнного стану в Україні. Актуальні питання громадського здоров'я та екологічної безпеки України: наук.-практ. конф. з міжнародною участю 21–22 жовтня 2022 р. м. Київ. (*програма, доповідь, сертифікат*).

13. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»: Міжнар. наук.-практ. конф., 18 травня 2023 р. м. Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ. (*програма, доповідь, сертифікат*).

ЗМІСТ

ВСТУП	22
РОЗДІЛ І. ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ВОЄННОГО СТАНУ.....	35
1.1. Теоретичні підходи до мотивації працевлаштування	35
1.2. Психологічні особливості особистості та їх вплив на процес пошуку роботи в стресогенних умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану	51
1.3. Мотиваційні аспекти пошуку роботи в умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану	60
Висновки до розділу 1	64
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННОСТІ	68
2.1. Методичне підґрунтя, організація та проведення емпіричного дослідження	68
2.2. Психологічні детермінанти кар'єрного розвитку та мотивації випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності	75
2.3. Вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість випускників	98
2.4. Оцінка психологічних детермінант в професійному самовизначенні випускників в умовах стресогенності	111
2.5. Оцінка спрямованості особистості та професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів.....	134

Висновки до розділу 2	162
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЗРОСТАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ	168
3.1. Концептуальна модель та обґрунтування комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно- технічних навчальних закладів.....	174
3.2. Методологічні засади та алгоритм реалізації комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно- технічних навчальних закладів.....	176
3.3. Оцінка ефективності «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів» в стресогенних умовах.....	191
Висновки до розділу 2	200
ВИСНОВКИ	202
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	207
ДОДАТКИ	232

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВС	воєнний стан
ВПТНЗ	випускники професійно-технічних навчальних закладів
ДГ1	учасники, які закінчили навчання під час пандемії COVID-19 (2021 рік)
ДГ2	учасники, які закінчили навчання в умовах війни (2022–2023 роки)
ПТНЗ	професійно-технічний навчальний заклад

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах безпрецедентних викликів сучасності, зумовлених пандемією COVID-19 та ВС в Україні, проблема працевлаштування ВПТНЗ набуває особливої гостроти. Молоді фахівці стикаються зі значними труднощами на шляху до професійної реалізації, що вимагає ґрунтовного вивчення психологічних детермінант їхньої мотивації до працевлаштування в стресогенних умовах.

Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності становлять праці зарубіжних та вітчизняних вчених в галузі психології мотивації, особистості та професійної діяльності.

Класичні теорії мотивації, зокрема ієрархія потреб Маслоу А., теорія особистісної еволюції Кауффман С., теорія двох факторів Герцберга Ф., теорія очікувань Врума В., теорія самодетермінації Деці Е. та Райана Р., концепція самоефективності Бандури А., розкривають різні аспекти спонукання особистості до діяльності. Вони акцентують увагу на ролі базових та вищих потреб, гігієнічних та мотиваційних чинників праці, співвідношенні зусиль і винагород, значенні внутрішньої мотивації та самоефективності у досягненні цілей.

Сучасні дослідження трансформації мотивації під впливом пандемії COVID-19, здійснені Блуштейном Д., Даффі Р., Феррейра Ж., Коен-Скалі В., Кніффіним К., Нараянан Дж., Ансель Ф., Ван Дж., Хатчінс Х., Гараван Т., Сантос Г., Коельо Ж., Гоміш А. (Бразилія), Паркер С., Найт К., Келлер А., висвітлюють зростання ролі базових потреб, цінності автономії та гнучкості, значення соціальної підтримки в умовах невизначеності.

Українські науковці здійснили вагомий внесок у вивчення психологічних аспектів працевлаштування та адаптації особистості в умовах кризових ситуацій. Зокрема, Пріб Г., Ткалич М., Бегеза Л. дослідили психологічні маркери ВС, стратегії подолання та адаптації молоді.

Ткалич М. вивчала життєстійкість та психологічне виснаження під час війни, розглядаючи їх як показники адаптації. Дослідження психоемоційних станів та життєстійкості в контексті психологічної адаптації під час війни, а також вивчення емоцій та резилієнтності особистості у складних життєвих обставинах, надають важливе підґрунтя для розуміння психологічних аспектів адаптації в кризових умовах.

Дорожкін В. проаналізував психологічні артефакти війни, які впливають на мотивацію до працевлаштування. Корчевна О., Лазос Г., Мілютіна К. вивчали особливості мотиваційно-потребової сфери, базисних переконань, копінг-стратегій та саморегуляції особистості під впливом стресогенних чинників. Мілютіна К.Л., Рубель Н.Г. досліджували кризи професійного становлення з позиції суб'єктно-вчинкового підходу.

Особливості мотивації до працевлаштування ВПТНЗ розглядаються крізь призму вікової специфіки становлення особистості Помиткін Л., Побірченко Н., Тарасюк С., Бегеза Л., Пріб Г., провідної ролі професійної ідентичності Антоненко Т., Дуб В., Музика О., Роменець В., Губа Н. прагнення до самореалізації та автономії Максименко К., Кульбіда Н., Михальчук Ю.. Історико-психологічний аналіз проблеми розвитку емоційно-вольової сфери особистості в студентському віці досліджували Бохонкова Ю., Сербін Ю., Пелешенко О., Павлов Р.. Особистісна детермінація впевненості в собі в молодості, а також психолого-педагогічні умови формування особистісно-професійної ідентичності учнів ПТНЗ досліджували Шевченко Н., Кузьмич О., Гмиріна О., що має безпосереднє відношення до питань мотивації та професійного становлення молоді. Водночас, акцентується на вразливості молодих фахівців до кризових явищ, необхідності психологічної підтримки та супроводу їхнього кар'єрного старту Карамушка Л., Креденцер О., Ложкін Г., Малкова Т.

Важливими психологічними детермінантами успішного працевлаштування в умовах стресогенності визначено адаптивність Пащенко О., Ларченко І., стресостійкість Грінберг Дж., Кнайгт Дж., Пулсіфер Л.,

Макаренко С., Сельє Г., самоефективність Бандура А., Бар Он Р., Вайсбах Х., Гоулман Д., мотивацію досягнення Макклелланд Д., Гекгаузен Х., Магомед-Емінов М., емоційний інтелект Бар-Он Р., Гоулман Д., Люсін Д., Саннікова О., а також локус контролю Роттер Д., Бажин Е., Голинкіна Е., Еткінд А., Губа Н., Мосол Н., Світла К. вивчали механізми формування емоційного інтелекту майбутніх психологів у контексті професійної освіти, що є важливим аспектом підготовки до успішного працевлаштування. Крім того, їхні дослідження специфіки самоорганізації навчальної діяльності студентів під час пандемії COVID-19 надають цінні спостереження щодо адаптації до стресових умов

Вітчизняні науковці Костюк Г., Боришевський М., Максименко С., Семиченко В., Сердюк Л. зробили значний внесок у розробку теоретичних основ мотивації особистості, розглядаючи її як систему усвідомлених та неусвідомлених спонукань, що детермінують діяльність та розвиваються в ній, наголошуючи на ролі мотивації в саморегуляції поведінки.

Таким чином, теоретико-методологічною основою дослідження психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності є інтеграція здобутків зарубіжної та вітчизняної психологічної науки в галузі мотивації, особистості, професійного становлення та адаптації до кризових ситуацій. Незважаючи на значний обсяг наукових робіт у цих сферах, більшість теорій зосереджуються на аналізі загальних чинників мотивації, приділяючи недостатньо уваги індивідуально-психологічним особливостям, суб'єктивним рисам особистості, її переживанням, установкам і самооцінці, які визначають мотиваційну спрямованість та інтенсивність пошуку роботи.

В умовах безпрецедентних соціальних та економічних трансформацій, спричинених пандемією COVID–19 та ВС в Україні, виникає нагальна потреба в оновленні наукових уявлень про психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ. В умовах хронічного стресу, невизначеності та загрози базовій безпеці особистості відбувається кардинальна переоцінка цінностей, зміна життєвих пріоритетів та перебудова мотиваційної сфери.

Традиційні мотиваційні моделі виявляються недостатньо гнучкими, щоб охопити всю складність та динамічність мотиваційних процесів у кризовій ситуації. Стресогенні умови сучасності суттєво впливають на психоемоційний стан випускників, їхню здатність адаптуватися до мінливих вимог ринку праці та зберігати мотиваційну спрямованість на професійну самореалізацію.

Особливо гостро постає проблема стосовно ВПТНЗ – соціально-демографічної групи, яка знаходиться на етапі професійного самовизначення та входження в доросле життя. Брак життєвого та професійного досвіду, нестійкість самооцінки та ціннісних орієнтацій, підвищена сензитивність до соціального оцінювання та економічної нестабільності роблять цю категорію випускників надзвичайно вразливою до впливу стресогенних чинників. За таких умов їхня мотивація до працевлаштування може зазнавати суттєвих коливань, що потребує ретельного наукового вивчення та психологічного супроводу.

Концептуальною основою дослідження психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності стає міждисциплінарний підхід, який дозволить інтегрувати здобутки психології мотивації, психології особистості, вікової та гендерної психології, психології стресу та психології праці. Тільки на перетині цих галузей можливо створити цілісну картину мотиваційної сфери особистості в контексті професійного самовизначення та адаптації до викликів сучасності.

Недостатньо вивченими залишаються питання взаємозв'язку між індивідуально-психологічними особливостями ВПТНЗ, такими як адаптивність, стресостійкість, локус контролю, емоційний інтелект, та їхньою здатністю ефективно функціонувати в стресогенних умовах ринку праці. Потребує уточнення роль статевих та вікових чинників у формуванні мотивації до працевлаштування в кризових умовах, адже ці чинники можуть суттєво впливати на кар'єрні орієнтації, очікування та стратегії пошуку роботи молодих фахівців. Актуальним є питання розробки та впровадження комплексних програм психологічного супроводу працевлаштування ВПТНЗ,

які б враховували сучасні виклики та були спрямовані на розвиток адаптивності, стресостійкості, самоефективності та інтернального локусу контролю випускників.

Актуальність і недостатня розробленість у психологічній літературі означеної проблеми зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: «Психологічні детермінанти працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності». Вирішення цієї проблеми дозволить поглибити наукові уявлення про психологічні механізми формування мотивації до працевлаштування в кризових умовах, розширити розуміння ролі індивідуально-психологічних, статевих та вікових чинників у цьому процесі, а також розробити ефективні стратегії психологічної підтримки та супроводу ВПТНЗ на шляху до успішної професійної самореалізації в умовах стресогенності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане у межах науково-дослідних робіт «Розвиток ринку праці в умовах глобалізації» (2018–2020 рр. № держреєстрації 0118U004241) Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України та «Психологічні закономірності соціальних процесів та розвитку особистості у сучасному суспільстві» (2022–2027 рр. № держреєстрації 0122U200428). Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої ради Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (протокол №10 (162) від 23.12.2020 р.). Уточнення теми дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Академій праці, соціальних відносин і туризму (протокол № 6 від 23.02. 2023 р.).

Об'єкт дослідження – процес професійного самовизначення та працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності, зумовленої пандемією COVID–19 та ВС в Україні.

Предмет дослідження – психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності, зокрема індивідуально-психологічні особливості (адаптивність, стресостійкість, самоефективність,

локус контролю, емоційний інтелект), статеві та вікові чинники, а також їх вплив на процес професійної адаптації та самореалізації випускників.

Мета дослідження – на основі теоретико-емпіричного вивчення індивідуально-психологічних особливостей та стресогенних умов, зумовлених пандемією COVID-19 та ВС, розробити та впровадити комплексну програму психологічного супроводу для підвищення мотиваційної готовності ВПТНЗ до успішної професійної адаптації та самореалізації в сучасних соціально-економічних умовах.

Гіпотези дослідження:

1. Існує взаємозв'язок між індивідуально-психологічними особливостями ВПТНЗ (адаптивністю, стресостійкістю, самоефективністю, локусом контролю, емоційним інтелектом) та їхньою мотивацією до працевлаштування в умовах стресогенності, зумовленої пандемією COVID-19 та ВС в Україні.

2. Статеві та вікові чинники впливають на мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах, зумовлюючи відмінності в кар'єрних орієнтаціях, очікуваннях та стратегіях пошуку роботи.

3. Впровадження комплексної програми психологічного супроводу, спрямованої на розвиток адаптивності, стресостійкості, самоефективності та внутрішнього локусу контролю, дозволить підвищити мотиваційну готовність ВПТНЗ до успішного працевлаштування та професійної самореалізації в умовах підвищеної стресогенності.

Відповідно до мети було сформульовано **завдання дослідження:**

1. Визначити основні теоретико-методологічні аспекти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності таких як пандемія COVID-19 та ВС;

2. Дослідити вплив індивідуально-психологічних особливостей та стресогенних чинників на мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності;

3. Розкрити вплив стресогенних умов на мотиваційну готовність до працевлаштування ВПТНЗ.
4. Визначити вплив психологічних детермінант на мотиваційний процес ВПТНЗ та їх зв'язок з професійним самовизначенням.
5. Розробити та впровадити комплексну програму психологічного супроводу для підвищення мотивації до працевлаштування ВПТНЗ, оцінити її ефективність.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, систематизація, порівняння та узагальнення даних теоретичних й експериментальних досліджень; *емпіричні* – психодіагностичні методи: анкетування, тестування, психологічний експеримент (констатувальний і формувальний); *статистичні* – методи описової статистики, кореляційний аналіз, опрацювання статистичних даних проводилося за допомогою табличного процесора MS Excel v.16.0 та IBM SPSS Statistics 20.

В якості діагностичного інструментарію використані наступні діагностичні методики: а) професійні інтереси та уподобання випускників вивчено за допомогою «Диференційовано-діагностичного опитувальника інтересів (ДДО)» Клімова Є. [56]; б) мотиваційний профіль особистості досліджено за допомогою «Методики діагностики мотиваційної структури особистості» Мільмана В. Е. [95]; в) професійна орієнтація випускників визначена за допомогою методики Голланда Дж. [42]; г) особливості професійної кар'єри і амбіції випускників проаналізовано за допомогою опитувальника «Професійна кар'єра» [118]; д) локус контролю особистості оцінено за допомогою опитувальника «Локус контролю» Роттера Дж. Б. [131]; е) психологічна структура особистості досліджена за допомогою «Методики діагностики психологічної структури особистості» [108]; ж) ключові психологічні властивості особистості вивчено за допомогою «Комплексної методики вивчення психологічних властивостей особистості (10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей)» [154].

Вірогідність і обґрунтованість результатів дослідження забезпечені теоретико-методологічною обґрунтованістю наукових положень, логічною несуперечливою реалізацією вихідних позицій, логікою проведення експерименту відповідно до мети, завдань і умов проведеного дослідження; практичним підтвердженням основних теоретичних положень в емпіричній роботі.

Організація дослідження. Дослідження здійснювалося протягом 2021–2023 років та включало теоретико-підготовчий, методично-емпіричний та формульовально-підсумковий етапи. На теоретико-підготовчому етапі визначено тему, об'єкт, предмет, завдання і гіпотези дослідження, проаналізовано наукову літературу, розроблено схеми емпіричного дослідження. На методично-емпіричному етапі реалізовано констатувальний експеримент, встановлено зв'язки психологічних особливостей та мотиваційних компонентів, розроблено комплексну програму психологічного супроводу для підвищення мотивації до працевлаштування ВПТНЗ. На формульовально-підсумковому етапі впроваджено та оцінено ефективність програми, сформульовано висновки дослідження.

Методично-емпіричний етап (2021–2023). Реалізовано констатувальний експеримент та емпіричне дослідження, направлене на визначення психологічних аспектів мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану. Проведено первинну діагностику та констатувальний експеримент, виявлено основні психологічні детермінанти, що впливають на процес працевлаштування, ідентифіковано взаємозв'язки між мотивацією, стресостійкістю, самоефективністю та професійною ідентичністю ВПТНЗ. На основі результатів емпіричного етапу розроблено «Комплексну програму психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів», включаючи психопрофілактику та психокорекцію, з метою підвищення адаптивності та мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ в умовах стресогенності.

Формувально-підсумковий етап (2022–2023). На основі результатів емпіричного дослідження впроваджено «Комплексну програму психологічного супроводу для зростання до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів». Проведено апробацію та оцінку ефективності програми, яка розроблена на основі результатів, отриманих на попередніх етапах. Запропоновано інтерпретацію отриманих результатів, сформульовано висновки дослідження. Створено основу для подальшої розробки та впровадження програм підтримки ВПТНЗ, спрямованих на їх успішне працевлаштування.

Протягом усіх етапів дослідження проведено апробацію отриманих результатів й опубліковано у вітчизняних, зарубіжних наукових виданнях та наукових конференціях.

Експериментальна база дослідження. Дослідницько-експериментальну роботу здійснено на базі Вознесенського професійного аграрного ліцею №32, де здійснено дослідницько-експериментальну роботу. Участь у дослідженні прийняли 62 респонденти з ВПТНЗ, поділених за віковими категоріями: 38 респондентів віком 16 років та 24 респонденти віком 17 років. Статевий склад учасників дослідження складався з 42 жінок та 20 чоловіків. Проведення дослідження відбувалось у 2023 році, під час дії ВС, що надає додаткову значущість отриманим результатам, відображаючи вплив екстраординарних умов на психоемоційний стан та мотиваційні процеси респондентів, їхню здатність до професійного самовизначення та адаптації до зміненого соціального середовища.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

- *вперше: виявлено та ідентифіковано психологічні детермінанти професійного самовизначення ВПТНЗ в умовах стресогенності та їх сукупний вплив на працевлаштування; визначено вплив статевих ролей та вікових особливостей на процеси професійного самовизначення та розвитку ВПТНЗ в умовах стресогенності; емпірично встановлено суттєвий вплив стресогенних чинників на ключові психологічні детермінанти ВПТНЗ (активність,*

реактивність, емоційна стабільність) та їх вплив на професійні рішення і адаптацію до ринку праці; *теоретично обґрунтовано* роль комбінації індивідуально-психологічних особливостей та стресогенних чинників (пандемія COVID-19, воєнний стан) у формуванні процесу працевлаштування ВПТНЗ.

- *поглиблено*: уявлення про рівень професійної адаптації та психоемоційної стійкості серед ВПТНЗ залежно від їх віку, соціально-демографічних чинників та змін у зовнішньому середовищі; розуміння зв'язку між стратегіями кар'єрного самовизначення ВПТНЗ та їх здатністю адаптуватися до стресогенних умов;
- *уточнено*: ознаки психоемоційного виснаження ВПТНЗ, включаючи зростання рівня тривожності, падіння самооцінки, емоційну лабільність, психосоматичні симптоми та інші прояви;
- *розроблено та впроваджено*: "Комплексну програму психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ", спрямовану на зниження рівня психоемоційного виснаження та підвищення стресостійкості серед випускників, ефективність якої доведено емпірично.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці та впровадженні «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ», яка складається з 3 модулів: основи самопізнання та комунікації, емоційна стійкість та інтелект, стратегії кар'єрного росту. Програма базується на обґрунтованих методологічних засадах та включає підходи до розвитку стресостійкості, емоційної регуляції, та професійних навичок у ВПТНЗ.

У рамках «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» розроблено методичне забезпечення, яке на етапах проведення включає: «Алгоритм дії психолога при консультуванні ВПТНЗ», «Алгоритм дії психолога на етапі діагностики», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки мотивації та професійної готовності», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості»,

«Бланк оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації ВПТНЗ», «Бланк оцінювання стресостійкості ВПТНЗ, «Індивідуальний план дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки ефективності програми психологічного супроводу в контексті професійної адаптації та стресостійкості після участі програми», «Бланк оцінювання впливу програми на психоемоційний стан ВПТНЗ після участі в програмі», «Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості після участі в програмі», «Бланк оцінки стресостійкості ВПТНЗ після участі в програмі», «Діагностика психологічної структури особистості».

Результати дослідження можуть бути використані: а) при організації психологічного консультування та кар'єрного планування в закладах ПТНЗ; б) у розробці індивідуальних програм психологічного консультування ВПТНЗ; в) у навчальних дисциплінах «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Кризове психологічне консультування та перша психологічна допомога», «Групова психотерапія і супервізія» тощо.

Особистий внесок здобувача. Усі теоретичні та практичні результати дослідження, що виносяться на захист, отримані автором самостійно. Пошук та аналіз літературних джерел за тематикою дисертаційного дослідження, розроблення інформаційних технологій, моделей і методів вирішення завдань та прийняття рішень виконано автором одноосібно. В опублікованій у співавторстві з Прібом Г.:

– у статті Пріб Г., Ларченко І. Психологічні аспекти професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності: від активності до адаптивності. Науковий журнал з соціології та психології. «Габітус». 2023. Вип. 56. С.198–202, особистий внесок здобувача полягає в розробці концепції дослідження, виборі психодіагностичних методик, організації та проведенні емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення ВПТНЗ в умовах стресогенності. Здобувачем здійснено статистичну обробку й аналіз отриманих даних, виявлено динаміку психологічних характеристик

ВПТНЗ під впливом стресогенних чинників, зокрема, пандемії COVID-19 та ВС. Проаналізовано зміни в активності, реактивності та достовірності відповідей досліджуваних груп залежно від віку та статі. Виконано систематизацію й оформлення результатів дослідження, сформульовано висновки та рекомендації щодо психологічної підтримки професійного самовизначення ВПТНЗ в умовах стресогенності. Усі положення новизни, що виносяться на захист, та висновки, зроблені у цій статті, отримані автором самостійно.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи, теоретичні та практичні висновки дослідження доповідались автором на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: Х Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених за міжнародною участю «Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України» (02 листопада 2021 р., м. Київ); Психологічний марафон війна. Ринок праці. Психологічна допомога. (27 квітня 2022 р. м. Київ); Всеукраїнська науково-практична інтернет конференція молодих вчених (21 жовтня 2022 р. м. Запоріжжя); Науково-практична конференція з міжнародною участю «Актуальні питання громадського здоров'я та екологічної безпеки України» (21–22 жовтня 2022 р. м. Київ); Міжнародна науково-практична конференція «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі» (18 травня 2023 р. м. Київ). Участь у зазначених наукових заходах підтверджено відповідними сертифікатами та програмами конференцій.

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано десять наукових праць, у тому числі дві статті у фахових виданнях України, внесених до міжнародних науково-метричних баз даних, із них одна стаття - у співавторстві у фаховому виданні України, одна - одноосібно, по одному розділу - у двох колективних монографіях, чотири праці апробаційного характеру.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 261 сторінки. Основний обсяг дисертації становить 206 сторінки. Робота містить 8 рисунків на 8 сторінках, 67 таблиць на 65 сторінках. Список використаних джерел налічує 248 найменувань (80 джерел іноземною мовою). Список джерел та додатки займають 55 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ТА ВОЄННОГО СТАНУ

У першому розділі приділено увагу дослідженню теоретико-методологічних підходів щодо психологічних детермінант мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ у контексті пандемії COVID-19 та ВС.

Розглянуто теоретичні основи мотивації та їх застосування для аналізу мотиваційної готовності до працевлаштування в стресогенних умовах. Висвітлено різноманітні психологічні чинники, що впливають на мотиваційний процес у кризовий період, зокрема вплив стресу, тривожності та невизначеності. Проаналізовано особливості формування мотивації до працевлаштування в умовах підвищеної стресогенності та досліджено роль особистісних ресурсів у подоланні психологічних бар'єрів на шляху до професійної реалізації. Окреслено засади розробки ефективних стратегій підтримки та супроводу ВПТНЗ у процесі пошуку роботи та адаптації до вимог ринку праці в період кризи.

1.1. Теоретичні підходи до мотивації працевлаштування

Ситуація з мотивацією до працевлаштування ВПТНЗ в Україні є відображенням загальних тенденцій на ринку праці та викликів, з якими стикається молодь у процесі професійної реалізації. За даними Державної служби статистики України, рівень безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років у 2021 році становив 19,1 %, що значно перевищує загальний рівень безробіття в країні [33]. Пандемія COVID-19 та запровадження карантинних обмежень ще більше загострили проблему працевлаштування ВПТНЗ, адже багато підприємств були змушені скорочувати штат або призупиняти свою діяльність [43].

Введений в Україні ВС у зв'язку з російською агресією, також негативно вплинув на ситуацію з зайнятістю молоді. Згідно з дослідженням Міжнародної організації праці, проведеним у 2022 році, 42,0 % молодих людей в Україні втратили роботу внаслідок ВС, а 49,0 % зазнали зменшення доходів [173]. Ці чинники, безумовно, позначаються на мотивації ВПТНЗ до пошуку роботи та професійного розвитку.

Водночас, в Україні здійснюються певні заходи для підтримки молоді на ринку праці. Зокрема, у 2021 році уряд запровадив програму «Молодіжний центр працевлаштування» (Youth Employment Center), яка передбачає надання консультацій з профорієнтації, допомогу у складанні резюме та підготовці до співбесід, а також організацію стажувань та навчальних курсів [98]. Крім того, у 2022 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання розвитку молодіжного підприємництва», який передбачає низку податкових та регуляторних пільг для молодих підприємців [40].

Попри ці ініціативи, проблема мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ в Україні залишається актуальною та потребує комплексного підходу. Дослідження, проведене Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2023 році, показало, що лише 43,0 % ВПТНЗ працевлаштовуються за фахом протягом першого року після закінчення навчання [44]. Серед основних причин респонденти називали низьку оплату праці, відсутність перспектив кар'єрного зростання та невідповідність здобутих навичок вимогам роботодавців.

Таким чином, для підвищення мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ в Україні необхідно не лише реалізовувати програми сприяння зайнятості молоді, але й модернізувати систему професійно-технічної освіти, забезпечивши її відповідність потребам ринку праці. Важливо також приділяти увагу психологічній підтримці та консультуванню ВПТНЗ, допомагаючи їм розвивати навички самопрезентації, стресостійкості та адаптивності до мінливих умов сучасного світу праці.

Трудова діяльність є основною діяльністю людини, яка активізує та висвітлює її фізичні та психологічні властивості. Професійна діяльність не лише уособлює вибір професії за певними вподобаннями, але й відображає багатогранний вплив психологічних чинників на самореалізацію та професійну компетентність особистості.

Для ВПТНЗ входження у професійну діяльність є важливим етапом життєвого шляху, який розкриває їхні суттєві характеристики та потенціал психологічного подолання. Як зазначає Копець Л. [64], професійна майстерність є різновидом соціального досвіду особистості, у вигляді якого відбувається і фіксується розвиток стратегій психологічного подолання. Взаємодія ВПТНЗ із професійною діяльністю є виявленням потенціалу їхнього особистісного психологічного подолання та свідченням адаптованості в найбільш важливих вимірах.

В умовах підвищеної стресогенності, спричиненої пандемією COVID-19 та ВС, мотивація ВПТНЗ до працевлаштування та професійної реалізації набуває особливого значення. Психологічні чинники, такі як стресостійкість, адаптивність, самоефективність та здатність до психологічного подолання труднощів, стають ключовими чинниками, які впливають на успішність входження молодих фахівців у професійну діяльність та їхню подальшу самореалізацію.

Таким чином, дослідження психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності є важливим для розуміння процесів професійного становлення молоді та розробки ефективних стратегій підтримки їхнього особистісного та професійного розвитку.

Мотивація до працевлаштування є комплексним психологічним феноменом, який відіграє ключову роль у процесі професійного становлення та адаптації ВПТНЗ. В умовах підвищеної стресогенності, спричиненої пандемією COVID-19 та ВС, проблема мотивації набуває особливої актуальності. Складні соціально-економічні обставини суттєво впливають на

психологічні детермінанти, що визначають прагнення молодих фахівців до працевлаштування та реалізації своїх професійних амбіцій.

Перші спроби осмислення мотивації праці сягають ще часів античності, коли філософи, такі як Аристотель, розмірковували над причинами людської поведінки. Однак, систематичне наукове вивчення цього феномену розпочалося лише на початку XX століття з появою школи наукового управління Фредеріка Тейлора. З того часу, дослідження мотивації працевлаштування значно еволюціонувало, охоплюючи різні дисципліни та теоретичні напрямки.

Теоретичні підходи до вивчення мотивації працевлаштування еволюціонували протягом тривалого часу, збагачуючись новими концепціями та поглядами. Класичні теорії мотивації Маслоу А. [92], Герцберга Ф. [166], МакКлелланда Д., Альдерфера К., Врума В., Портера Л. [26, 29, 46, 127] розглядали мотивацію крізь призму ієрархії потреб, чинників задоволеності роботою, мотивів досягнення та очікувань. Українські науковці Амоша О., Богиня Д., Грішнова О., Колот А., Онікієнко В., Семикіна М., Чухно А. [26, 60] зробили вагомий внесок у розвиток базових знань про мотивацію праці.

Сучасні концепції Десі Е., Райана Р. [34], Бандури А. [4], а також когнітивні та гуманістичні підходи акцентували увагу на внутрішніх чинниках, самоефективності, цінностях та прагненнях особистості. Ці теорії розглядають мотивацію як складний процес взаємодії індивідуальних та ситуаційних чинників.

Зазначені теоретичні підходи заклали міцне підґрунтя для розуміння мотивації працевлаштування, але в умовах сучасних глобальних викликів, зокрема пандемії COVID-19 та ВС, виникає потреба в розширенні теоретичних рамок та врахуванні міжнародного досвіду. Зарубіжні дослідження доповнюють та збагачують існуючі теоретичні підходи, дозволяючи сформувати більш цілісне та актуальне розуміння психологічних детермінант мотивації до працевлаштування в сучасних умовах.

Зокрема, дослідження Блуштейн Д., Даффі Р., Феррейра Ж., Коен-Скалі В., Сінамон Р., Аллан Б., (2020) [168], проведене в США під час пандемії COVID-19, акцентувало увагу на ролі невизначеності та економічної нестабільності в трансформації мотивації до працевлаштування. Ці результати узгоджуються з положеннями теорії ієрархії потреб Маслоу А. про важливість задоволення базових потреб безпеки для формування мотивації до самореалізації.

Європейські науковці Кніффін К., Нараянан Дж., Ансель Ф., Антонакіс Й., Ешфорд С., Беккер А., Вугт М. (2021) [169] здійснили ґрунтовний аналіз впливу пандемії COVID-19 на ринок праці та мотивацію працівників у різних країнах ЄС, виявивши актуалізацію потреби в автономії, гнучкості та балансі роботи й особистого життя. Ці результати резонують з положеннями теорії самодетермінації Десі Е. та Райана Р. [34], яка наголошує на важливості автономії та самодетермінації для розвитку внутрішньої мотивації особистості.

Дослідження Ван Дж., Хатчінс Х., Гараван Т. (2021) [170], проведене в Китаї, висвітлює негативний вплив соціальної ізоляції та невизначеності на внутрішню мотивацію до працевлаштування, що узгоджується з ідеями теорії очікувань Врума В. [22] щодо ролі когнітивних процесів у формуванні мотивації.

Роботи Сантос Г., Коельо Ж., Гоміш А. (2022) [171] та Паркер С., Найт К., Келлер А. (2020) [172], проведені в Бразилії та Австралії відповідно, підкреслили важливість соціальної підтримки, інклюзивної організаційної культури та ефективних державних програм для підтримки мотивації до працевлаштування в умовах кризи. Ці результати доповнюють положення теорій мотивації, акцентуючи увагу на значущості соціального контексту та середовищних чинників у розвитку мотивації особистості.

Інтеграція міжнародного досвіду з напрацюваннями вітчизняних вчених дозволяє сформувати більш цілісне та актуальне бачення психологічних детермінант мотивації до працевлаштування. Вагомий внесок у дослідження мотивації працевлаштування зробили Пріб Г. [117, 118, 119, 120, 121, 122],

Ткалич М. [150, 151, 152, 153, 154], Бегеза Л. [8, 117, 118, 121], Городецька І., Дорожкін В [35, 36], Киричук О.[52, 53, 54], Корчевна О. [62, 72], Лазос Г. [70, 71], Мілютіна К. [93, 94, 95], Помиткін Л. [113], Побірченко Н. [111], Тарасюк С. [149], Шевченко Н. [162, 163, 164, 227], Губа Н. [29, 173, 193], Бохонкова Ю. [17, 18, 224] та інші. Науковці досліджували широкий спектр аспектів, пов'язаних із процесом працевлаштування безробітних, зокрема стратегії їх поведінки, чинники активності та адаптації, особливості сприйняття ситуації безробіття. Значну увагу було приділено вивченню впливу базисних переконань, ціннісних орієнтацій та мотиваційно-потребової сфери особистості на процес пошуку роботи.

Окремі науковці, приділяли значну увагу вивченню психічних станів особистості в ситуації відсутності роботи, зокрема самооцінці, дезадаптації та іншим аспектам функціонування безробітного. Михайлова Н.[94], Вірна Ж. [20], Киричук О. [52, 53], Корчевна О. [72], Логвинова Н. [80], Костенко О. [63], Мірошніченко О. [98, 99] здійснили вагомий внесок у дослідження цієї проблематики.

Окремим напрямком наукових розвідок став аналіз впливу кризових станів, травматичних подій та професійного стресу на мотивацію праці. Цим питанням присвятили свої роботи Герасименко Л. [23], Маркова М., Козира П.[85], Максименко К. [87, 88], Скрипніков М. [144] та інші вчені.

Формування ціннісно-смиислової сфери, професійної ідентичності та становлення особистості майбутнього фахівця також стали предметом уваги науковців. Антоненко Т. [2], Дуб В.[38], Міненко О.[97], Музика О.[102], Роменець В. [131] зробили вагомий внесок у вивчення цих аспектів мотивації працевлаштування.

Отже, аналіз численних теоретичних підходів та емпіричних досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів дозволив комплексно розкрити психологічні механізми, чинники та особливості мотивації особистості до працевлаштування та кар'єрного зростання.

Зважаючи на багатогранну природу мотивації, як психологічного феномену, різні теоретичні підходи акцентують увагу на певних її аспектах та детермінантах. Узагальнюючи напрацювання у цій царині, можна виділити основні групи теорій:

1. Змістовні теорії мотивації, акцентують увагу на аналізі специфічних потреб та інтересів, які спонукають людину до певних дій, намагаючись визначити, що саме мотивує людину. До відомих представників належать Маслоу А. з його теорією ієрархії потреб [92] та Герцберг Ф. з теорією двох факторів [23].

2. Процесуальні теорії мотивації зосереджені на самому процесі мотивації, досліджуючи, як мотиви впливають на поведінку людини і як індивід приймає рішення досягати певної мети. Представниками є Врум В. з теорією очікувань [22], а також Деці Е. та Райан Р. з теорією самодетермінації [32, 126].

3. Теорії саморегуляції звертають увагу на здатність індивідів керувати власною поведінкою через установлення цілей, самомоніторинг та самооцінку, де ключовим представником є Бандура А. з концепцією самоефективності [4].

4. Соціально-когнітивні теорії, враховуючи значення взаємодії між індивідуальними переконаннями та соціальним контекстом у формуванні мотивації, також розвивали Роттер Д. з його теорією локусу контролю [131], що вказує на важливість сприйняття індивідом контролю над подіями у своєму житті, та Фредріксон Б., яка пропонувала концепцію позитивних емоцій, що розширює перспективи мислення та дії [156].

5. Теорії очікування-цінності, де мотивація до дії залежить від очікувань особистості щодо результатів її дій та цінності цих результатів, розширено за рахунок досліджень Двек К., яка досліджувала вплив установок на зростання та розуміння здатності до навчання і розвитку [31], та Гілберт Е., яка акцентувала на соціальних та емоційних аспектах очікувань і як вони впливають на мотивацію [25]. Основні напрямки дослідження мотивації до працевлаштування представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Основні напрямки дослідження мотивації до працевлаштування

Група теорій	Основні характеристики	Представники
Змістовні теорії мотивації	Акцент на аналізі специфічних потреб і інтересів, які спонукають до дій.	Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг
Процесуальні теорії мотивації	Зосереджені на процесі мотивації та впливі мотивів на поведінку.	Віктор Врум, Едвард Деці, Річард Райан
Теорії саморегуляції	Фокус на здатності осіб керувати власною поведінкою через цілепокладання, самомоніторинг та самооцінку.	Альберт Бандура
Соціально-когнітивні теорії	Важливість взаємодії між переконаннями індивіда та соціальним контекстом у формуванні мотивації.	Джуліан Роттер, Барбара Фредріксон
Теорії очікування-цінності	Мотивація визначається очікуваннями щодо результатів дій та їхньою цінністю для індивіда.	Карол Двек, Елісон Гілберт

У табл. 1.1. представлено огляд основних напрямків дослідження мотивації до працевлаштування, розділених на п'ять ключових груп теорій, кожна з яких має свої унікальні характеристики та представників. Незважаючи на різноманіття концепцій, усім провідним теоріям мотивації притаманне усвідомлення критичної ваги потреб як фундаментальних драйверів поведінки

людини. Втім, вони розходяться у питаннях класифікації потреб, їх ієрархічної структури та способів, якими ці потреби модулюють мотиваційні процеси. Ці відмінності підкреслюють складність і багатогранність мотивації, а також необхідність інтегративного підходу для її розуміння та застосування у контексті працевлаштування, особливо у стресогенних умовах сучасності, таких як пандемія COVID-19 та ВС.

Для більш глибокого розуміння мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ, необхідно звернутися до більш детального розгляду окремих теорій та їх застосування у даному контексті. Зокрема, теорія ієрархії потреб Маслоу А. [92], теорія ERG Альдерфер К. [2], теорія двох факторів Герцберга Ф. [166], теорія очікувань Врума В. [22], теорія самодетермінації Деці Е. та Райана Р. [32, 126], теорія самоефективності Бандури А. [4], теорія локусу контролю Роттера Д. [131], позитивна психологія Фредріксон Б. [156] та Двек К. [31], а також теорія психологічної стійкості Гілберт Е. [25] надають цінні інсайти щодо різних аспектів мотивації та їх ролі у процесі працевлаштування.

Зокрема, теорія ієрархії потреб Маслоу А. [92] представляє мотивацію як ланцюг потреб, впорядкованих від фундаментальних до самоактуалізаційних, що відіграють значну роль у прагненні особистості до професійного розвитку та працевлаштування в умовах пандемії COVID-19 та ВС. Альдерфер К. [2] у теорії ERG акцентує на потребах існування, зв'язку та зростання, наголошуючи на динаміці потреб в контексті професійної інтеграції особистості.

Теорія двох факторів Герцберга Ф. [166] розрізняє гігієнічні фактори (умови праці, зарплата, статус) та мотиваційні фактори (визнання, досягнення, можливості зростання). Гігієнічні фактори не мотивують як такі, але їх відсутність може призвести до незадоволеності.

В контексті працевлаштування, це підкреслює важливість створення адекватних умов праці для підтримки базової задоволеності ВПТНЗ перед стимулюванням їхньої внутрішньої мотивації до розвитку.

Теорія очікувань Врума В. [22] зосереджується на тому, як індивідуальні очікування впливають на мотивацію до досягнення певних цілей. Він стверджує, що мотивація є результатом трьох факторів: очікування (віра в можливість досягнення цілі), інструментальність (переконання, що досягнення цілі призведе до певної винагороди) та валентність (цінність винагороди). Ця теорія може бути застосована до аналізу мотивації ВПТНЗ щодо пошуку роботи, акцентуючи на важливості ясної перспективи кар'єрного зростання та відчуття професійної компетентності.

Теорія самодетермінації Деці Е. та Райана Р. [32, 126] розглядає мотивацію через призму внутрішніх та зовнішніх стимулів, підкреслюючи важливість автономії, компетентності та пов'язаності. В контексті працевлаштування, підтримка цих трьох базових потреб може сприяти вищому рівню внутрішньої мотивації серед ВПТНЗ, підвищуючи їхнє бажання займатися сенсовою та задовільною роботою.

Теорія самоефективності Бандури А. [4] підкреслює значення віри особистості в свої здібності досягати бажаних результатів. Самоефективність впливає на вибір поведінки, рівень наполегливості перед обличчям труднощів та емоційний стан. У сфері працевлаштування, розвиток відчуття самоефективності може мотивувати ВПТНЗ до активного пошуку роботи, незважаючи на зовнішні виклики та стресові ситуації. Зміцнення віри в себе сприяє підвищенню адаптивності та гнучкості в процесі працевлаштування, забезпечуючи краще сприйняття можливостей для професійного зростання.

Теорія локусу контролю Роттера Д. [131] вважає, що поведінка людини залежить від її сприйняття контролю над результатами дій. Люди з внутрішнім локусом контролю вірять, що результати їхніх дій залежать від власних зусиль, тоді як особи з зовнішнім локусом вважають, що їхнє життя контролюється зовнішніми силами. У контексті працевлаштування, важливо розвивати внутрішній локус контролю, щоб ВПТНЗ почувалися більш автономними та відповідальними за свій професійний розвиток.

Позитивна психологія Барбари Фредріксон [156] та Двек К. [31] акцентують на важливості позитивних емоцій та стійкості перед обличчям викликів. Фредріксон Б. розглядає позитивні емоції як ключ до розширення репертуару думок та дій особистості, в той час, як Двек К. розробила концепцію "міндсету" – ставлення до навчання та викликів як можливостей для зростання. В контексті працевлаштування, це означає, що розвиток позитивного міндсету та емоційної стійкості може допомогти ВПТНЗ ефективніше долати невдачі та адаптуватися до нових професійних викликів.

Теорія психологічної стійкості Гілберт Е.[25] досліджує психологічну стійкість як здатність людини витримувати стрес, виклики та невдачі без довготривалого негативного впливу на її психічне здоров'я. В контексті працевлаштування, зміцнення психологічної стійкості може сприяти підвищенню витривалості ВПТНЗ перед обличчям труднощів пошуку роботи, дозволяючи їм ефективніше адаптуватися до змінних умов ринку праці.

Кожна з цих теорій надає унікальний внесок у розуміння мотивації до працевлаштування, підкреслюючи важливість індивідуальних особливостей, внутрішніх переконань та соціального контексту в формуванні мотиваційної готовності до активного пошуку роботи.

Вивчення та застосування цих теорій допоможе в розробці ефективних методів психологічної підтримки ВПТНЗ, особливо в умовах стресогенності. Теоретичні основи мотивації працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах пандемії COVID-19 та ВС представлено у табл.1.2. Аналіз табл. 1.2. демонструє глибоке розуміння сучасних теоретичних підходів до мотивації працевлаштування ВПТНЗ у контексті стресогенних умов, таких як пандемія COVID-19 та ВС.

Врахування зазначених теоретичних підходів сприяє розробці ефективних стратегій підтримки та стимулювання мотивації до працевлаштування, що враховує особливості та потреби молоді, що стоїть на порозі вступу в професійне життя.

Таблиця 1.2

**Теоретичні основи мотивації працевлаштування випускників
професійно-технічних навчальних закладів в стресогенних умовах
пандемії COVID-19 та воєнного стану**

Теорія	Ключові концепції	Теоретики
Теорія ієрархії потреб	Підкреслює значення базових потреб, таких як фізіологічні та безпеки, перш ніж ВПТНЗ можуть прагнути до самореалізації у професійній сфері.	Абрахам Маслоу
Теорія самодетермінації	Акцентує на трьох ключових потребах особистості: компетентності, автономії та взаємозв'язку, що є критичними для внутрішньої мотивації ВПТНЗ у пошуку роботи в стресогенних умовах.	Едвард Деці та Річард Райан
Теорія очікувань	Описує зв'язок між зусиллями, досягненнями та винагородами, підкреслюючи вплив очікувань на мотивацію ВПТНЗ до активного пошуку роботи у стресогенних умовах.	Віктор Врум
Теорія цілепокладання	Формулює чіткі та амбітні цілі для збільшення мотивації, наголошуючи на стратегічному плануванні кар'єри ВПТНЗ.	Едвін Лок
Соціально-когнітивна теорія	Акцентує на впливі моделювання, спостереження та наслідування на мотиваційні процеси, ілюструючи, як взірці поведінки та успішний досвід інших сприяє збільшенню мотивації ВПТНЗ для ефективного працевлаштування в стресогенних умовах	Альберт Бандура
Теорія каузальної атрибуції	Розглядає вплив розуміння причин успіхів або поразок на мотиваційну готовність до працевлаштування в умовах стресогенності.	Бернард Вайнер

Зокрема, важливість психологічної підтримки, розробка комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ, програм кар'єрного консультування та менторства допомагають молодим спеціалістам ефективно навігувати в умовах ринку праці,

змінювати та адаптувати свої професійні очікування та плани відповідно до поточної економічної ситуації та майбутніх професійних можливостей.

Слід також зазначити, що психологічна зрілість особистості, її мотиваційно-ціннісна сфера та кар'єрні орієнтації проходять трансформацію на різних вікових етапах життя, зазнаючи впливу нових соціальних ролей та життєвих подій [105, 148]. Тому важливо враховувати й вікові особливості становлення мотивації до працевлаштування, що дозволить індивідуалізувати психологічний супровід цього процесу. Водночас, врахування статевих особливостей є ключовим для розуміння мотиваційних процесів [146, 152, 153]. Чоловіки та жінки мають різні кар'єрні цілі та очікування, що зумовлено соціальними стереотипами, культурними нормами та індивідуальними цінностями. Гендерно чутливий підхід у психологічному супроводі дозволить врахувати специфіку кар'єрного самовизначення та мотивації до працевлаштування у чоловіків та жінок, сприяючи формуванню більш ефективних стратегій розвитку особистісних ресурсів і професійного росту для обох статей [86, 154].

Дослідження показують, що мотивація до працевлаштування у ВПТНЗ має свої особливості, зумовлені як віковими характеристиками, так і специфікою професійної підготовки [73, 74, 75, 122]. Особливості мотивації до працевлаштування ВПТНЗ представлено в табл. 1.3.

Таким чином, при аналізі психологічних детермінант мотивації до працевлаштування у табл. 1.3. важливо враховувати вікову та освітньо-професійну специфіку ВПТНЗ. Узагальнюючи різноманітні теоретичні підходи до проблематики мотивації працевлаштування в умовах безпрецедентних викликів пандемії COVID-19 та ВС, доцільно акцентувати увагу на мультидетермінованості цього феномену. Поліаспектний характер мотиваційної сфери особистості в контексті професійної самореалізації зумовлений комплексною взаємодією широкого спектру психологічних чинників, що вимагає їх ретельного теоретико-емпіричного аналізу.

Таблиця 1.3

Особливості мотивації до працевлаштування у випускників професійно-технічних навчальних закладів

Детермінанти мотивації до працевлаштування	Опис
Переважання зовнішньої мотивації над внутрішньою	Домінування зовнішніх стимулів (матеріальне заохочення, соціальний статус) над внутрішніми (інтерес до професії, самореалізація)
Нестійкість професійної ідентичності	Професійна ідентичність ще не сформована, що впливає на мотивацію працевлаштуватися за фахом
Вища значущість соціального схвалення	Велика вага думки оточення щодо вибору професії та працевлаштування
Недостатня обізнаність про ринок праці	Брак знань про реалії працевлаштування може знижувати мотивацію
Вища сприйнятливість до кризових явищ	Гостра реакція на соціально-економічні виклики (пандемія, війна)
Готовність до змін і адаптації	Вища готовність освоювати нові навички та адаптуватися до вимог ринку праці

За даними напрацювань науковців Пріба Г., Бегези Л., Раєвської Я. [117] та ін., що засвідчують визначальну роль професійної ідентичності як потужного мотиваційного ресурсу в процесі працевлаштування. Адже узгодження ціннісно-змістових конструктів Я-концепції та професійної реалізації постає передумовою гармонійної інтеграції особистості в трудову сферу.

Комплексний аналіз Пріба Г. та співавторів [120] акцентує на необхідності врахування специфічних психологічних маркерів воєнного стану: сприйняття ВС, регресивних станів, емоційних реакцій, порушення звичних меж тощо. Ці феномени суттєво деформують мотиваційний профіль особистості, визначаючи пріоритетність базових потреб виживання над реалізацією кар'єрних прагнень. Пріб Г. наголосив, що практично усі громадяни України є психологічно постраждалими від ВС та мають

психологічні наслідки. Науковцями здійснено ґрунтовний аналіз психологічних особливостей функціонування суб'єктів ринку праці та можливостей психологічної допомоги й супроводу в умовах війни. Дослідники визначили необхідність вивчення психологічних особливостей ринку праці у воєнний час, психологічної допомоги безробітним, соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб, а також психологічного супроводу роботодавців та працюючих осіб.

Дорожкін В. проаналізував психологічні артефакти війни, які суттєво впливають на мотивацію до працевлаштування [35]. Автор виділив вісім ключових аспектів: сприйняття війни, як спринту або марафону, регресивний стан людини, незвичайна яскравість емоцій, війна як фігура, порушення кордонів і меж, символічний вимір війни, використання постмодерністської традиції, як зброї рашистів та зміна поведінки людини під час війни.

Ткалич М., спираючись на психолого-соціологічний моніторинг [150, 151, 152], виділила психологічні маркери війни. Дослідниця акцентувала увагу на адаптації до життя під час війни, кризових ситуаціях, пов'язаних з розділенням сімей та переселенням, а також планах на життя після війни, що відображають прагнення до змін і розвитку. Водночас, у ракурсі гендерної теорії Ткалич М. актуалізується проблематика гендерно-чутливого підходу до формування програм сприяння працевлаштуванню. Адже соціально-культурні детермінанти зумовлюють відмінності в мотиваційних тенденціях чоловіків і жінок, вимагаючи диференційованих стратегій психологічного супроводу.

Теорія потоку Чіксентміхайї М. [157] підкреслює значення переживання стану повного занурення у діяльність для внутрішньої мотивації особистості. Створення умов для досягнення потоку в професійній діяльності через оптимальний баланс між викликами та навичками може посилювати мотивацію ВПТНЗ до працевлаштування та самореалізації.

Узагальнюючи проведений теоретичний аналіз, можна виділити кілька ключових положень:

1. Мотивація до працевлаштування ВПТНЗ є складним феноменом, детермінованим комплексом внутрішніх та зовнішніх чинників. До внутрішніх належать потреби, інтереси, цінності, самоефективність, професійна ідентичність, психологічна стійкість. До зовнішніх – соціально-економічні умови, гендерні стереотипи, організаційні чинники.

2. В умовах пандемії COVID-19 та ВС мотивація до працевлаштування ВПТНЗ зазнає негативного впливу через домінування базових потреб, обмеження можливостей та загрозу безпеці. Це вимагає посиленої психологічної підтримки та впровадження адресних програм сприяння працевлаштуванню.

3. Ефективний психологічний супровід процесу працевлаштування ВПТНЗ повинен спиратися на розвиток внутрішньої мотивації, самоефективності, професійної ідентичності, стресостійкості, а також враховувати статеві та вікові особливості. Це дозволить підвищити адаптивність та успішність професійної самореалізації ВПТНЗ.

4. Перспективними напрямками подальших досліджень є емпірична верифікація теоретичних положень, розробка та апробація програм психологічного супроводу працевлаштування ВПТНЗ, а також вивчення впливу успішного працевлаштування на психологічне благополуччя та життєві перспективи молоді.

Таким чином, теоретичний аналіз психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах пандемії COVID-19 та ВС дозволяє окреслити ключові напрямки психологічного супроводу цього процесу. Зокрема, важливо забезпечувати підтримку базових потреб, розвивати внутрішню мотивацію, самоефективність та професійну ідентичність, зміцнювати психологічну стійкість, враховувати статеві й вікові особливості, формувати реалістичні очікування, забезпечувати справедливість та прозорість процесу працевлаштування, створювати умови для професійної самореалізації.

1.2. Психологічні особливості особистості та їх вплив на процес пошуку роботи в стресогенних умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану

Процес пошуку роботи в умовах підвищеної стресогенності, зумовленої пандемією COVID-19 та ВС, значною мірою залежить від індивідуальних психологічних особливостей особистості. Ці особливості включають широкий спектр характеристик, таких як темперамент, характер, здібності, емоційно-вольова сфера, спрямованість та ціннісні орієнтації, які в сукупності визначають унікальність та своєрідність реагування особистості на виклики та стресові ситуації. Дослідженню цих особливостей присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Ганзена В.[34], Кулікова Л. [84], Левітова М. [97], Мясищева В. [130], Максименко К. [112], Прохорова О. [151], Сосновікової Ю. [166], Юрченко В. [189] та інших.

У контексті працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах особливої ваги набувають такі психологічні властивості, як адаптивність, стресостійкість, самоефективність, мотивація досягнення, а також локус контролю. Пащенко О. зазначає, що адаптивність відображає здатність особистості гнучко пристосовуватися до мінливих умов, корегувати свою поведінку та стратегії відповідно до вимог ситуації. В умовах нестабільності ринку праці, спричиненої пандемією COVID-19 та ВС адаптивність стає ключовим чинником успішного працевлаштування, дозволяючи ВПТНЗ швидко переорієнтовуватися та знаходити нові можливості для реалізації свого професійного потенціалу [108].

Працевлаштування ВПТНЗ – це процес переходу від навчання до трудової діяльності, пошуку та отримання роботи, що відповідає здобутій професії, інтересам та прагненням особистості. Успішність цього процесу визначається багатьма чинниками, серед яких провідну роль відіграє мотивація ВПТНЗ – його прагнення реалізувати свій потенціал у професії, досягти матеріального добробуту і соціального визнання. В умовах

несприятливого зовнішнього середовища, зумовленого пандемією COVID-19 та ВС, саме розвиток стійкої внутрішньої мотивації у ВПТНЗ є запорукою їхнього успішного працевлаштування. А формування такої мотивації – одне з пріоритетних завдань закладів професійної освіти, що вимагає комплексних зусиль педагогічного колективу та психологів.

Емоційний інтелект відіграє важливу роль у здатності ВПТНЗ ефективно адаптуватися до стресогенних умов пошуку роботи, управляти власними емоціями та розуміти емоції інших. Дослідженням емоційного інтелекту займалися такі зарубіжні вчені, як Бар-Он Р., Вайсбах Х., Гоулман Д., Рубінштейн С., Дакс У., Ізард К., Карузо Д., Мейєр Дж., Селовей П., Холл М. та інші. Серед вітчизняних вчених цю проблематику розвивали Виготський Л., Леонт'єв А., Люсін Д., Саннікова О. [43; 44; 61; 33; 61; 109; 195].

Емоційний інтелект – це поняття, яке характеризує здатність людини усвідомлювати емоції, досягати та генерувати їх так, щоб сприяти мисленню, розумінню емоцій і тому, що вони означають і відповідно керувати ними таким чином, щоб сприяти своєму емоційному та інтелектуальному росту. [30].

Розвиток навичок емоційного інтелекту, таких як емоційна самосвідомість, емпатія, стресостійкість, адаптивність, оптимізм, сприяє більш успішному працевлаштуванню ВПТНЗ в умовах пандемії COVID-19 та ВС. За даними Гоулмана Д., структура емоційного інтелекту включає самосвідомість, контроль імпульсів, наполегливість, самомотивацію, емпатію та соціальну спритність [43], які є важливими чинниками успішної адаптації та самореалізації особистості в складних життєвих обставинах.

Кар'єрний розвиток ВПТНЗ – це процес професійного становлення та зростання, що починається з моменту працевлаштування і триває протягом усієї трудової діяльності. Він охоплює не лише просування по службових сходах, але й набуття нових знань, умінь, компетенцій, розкриття особистісного потенціалу у обраній сфері. Успішний кар'єрний розвиток молодого фахівця значною мірою зумовлюється тим, наскільки він був підготовлений до нього у стінах професійного навчального закладу.

Професійна орієнтація є важливою складовою підготовки ВПТНЗ до успішного працевлаштування та побудови кар'єри. Вона являє собою комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на допомогу особистості у виборі професії, який найбільше відповідає її здібностям, інтересам та потребам ринку праці. Ефективна профорієнтаційна робота в закладах професійної освіти дозволяє забезпечити свідомий та обґрунтований вибір учнями майбутнього фаху, зменшити ризики розчарування в обраній спеціальності та підвищити мотивацію до навчання і праці за нею.

Психологічні властивості особистості в контексті працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності представлено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

**Психологічні властивості особистості в контексті працевлаштування
ВПТНЗ в умовах стресогенності**

Психологічні властивості особистості	Характеристика
Адаптивність	Здатність гнучко пристосовуватися до мінливих умов ринку праці, корегувати стратегії пошуку роботи відповідно до вимог ситуації
Стресостійкість	Здатність ефективно функціонувати в умовах підвищеного тиску, зберігати емоційну рівновагу та наполегливість у подоланні труднощів працевлаштування
Самоефективність	Віра у власну здатність успішно виконувати професійну діяльність, що спонукає до активності у пошуку роботи та наполегливості у досягненні мети
Мотивація досягнення	Прагнення до успіху та самореалізації у професійній сфері, що забезпечує енергію та наполегливість у процесі працевлаштування попри перешкоди
Локус контролю	Схильність покладати відповідальність за результати працевлаштування на себе (інтернальний локус) або на зовнішні обставини (екстернальний локус)

Представлені у табл. 1.4 результати систематизують ключові психологічні властивості особистості та надають їх стисло характеристику в контексті працевлаштування ВПТНЗ. Інформація дає краще розуміння структури індивідуально-психологічних особливостей особистості та їх ролі в професійному самовизначенні та становленні ВПТНЗ в умовах підвищеної стресогенності.

Адаптивність відображає здатність особистості гнучко пристосовуватися до мінливих умов, корегувати свою поведінку та стратегії відповідно до вимог ситуації. Як зазначає українська дослідниця О.В. Пащенко, в умовах нестабільності ринку праці, спричиненої пандемією та ВС, адаптивність стає ключовим чинником успішного працевлаштування, дозволяючи ВПТНЗ швидко переорієнтовуватися та знаходити нові можливості для реалізації свого професійного потенціалу [108].

Стресостійкість, як здатність ефективно функціонувати в умовах підвищеного тиску та зберігати емоційну рівновагу, є важливим психологічним ресурсом особистості в процесі пошуку роботи. На думку вчених та дослідників Грінберг Дж., Кнайгт Дж., Пулсіфер Л., Мартін П., Браун К., Сельє Г., Харрісон Р., Сміт Дж. [28; 90; 139; 158], Пащенко О., Ларченко І., Червінська Л., Макаренко С. [74; 162; 108; 83], ВПТНЗ з високим рівнем стресостійкості демонструють більшу витривалість та наполегливість у подоланні труднощів працевлаштування, зумовлених кризовими явищами. Вони здатні раціонально оцінювати ситуацію, приймати зважені рішення та зберігати оптимізм навіть в умовах невизначеності.

Самоефективність, як віра у власну здатність успішно виконувати певну діяльність та досягати бажаних результатів, є потужним мотиваційним чинником у процесі пошуку роботи. Цю думку підтримують такі науковці, як Бар-Он Р., Вайсбах Х., Гоулман Д., Дакс У. та інші [44]. ВПТНЗ з високою самоефективністю активніше включаються у процес працевлаштування, частіше ініціюють контакти з потенційними роботодавцями та проявляють більшу наполегливість у досягненні своєї мети. Висока самоефективність

дозволяє молодим фахівцям не зневірятися при зіткненні з відмовами та невдачами, а продовжувати пошуки до досягнення позитивного результату.

Мотивація є одним з ключових психологічних детермінант успішного працевлаштування. Як зазначає український психолог Максименко С. [89], мотивація є рушійною силою діяльності людини і визначає її спрямованість, організованість, активність і стійкість.

Мотивація досягнення, як прагнення до успіху та самореалізації, є важливим драйвером активності особистості в процесі працевлаштування. ВПТНЗ з домінуючою мотивацією досягнення схильні ставити перед собою амбітні цілі, шукати можливості для професійного зростання та проявляти ініціативу в побудові своєї кар'єри. В умовах підвищеної стресогенності мотивація досягнення допомагає молодим фахівцям зберігати фокус на своїх професійних прагненнях та не втрачати енергію попри труднощі та перешкоди.

Локус контролю, як схильність приписувати причини подій та результати своєї діяльності внутрішнім (власним зусиллям та здібностям) або зовнішнім (випадку, долі, діям інших людей) чинникам, значною мірою визначає стратегії поведінки особистості в процесі працевлаштування [77]. ВПТНЗ з інтернальним (внутрішнім) локусом контролю схильні брати на себе відповідальність за результати своїх дій, проявляти ініціативу та наполегливість у пошуку роботи [108]. Натомість, молоді фахівці з екстернальним (зовнішнім) локусом контролю часто демонструють пасивність, фаталізм та схильність перекладати відповідальність за своє працевлаштування на зовнішні обставини [108, 131].

Таким чином, психологічні особливості особистості відіграють значну роль у процесі пошуку роботи ВПТНЗ в стресогенних умовах пандемії COVID-19 та ВС. Розвиток адаптивності, стресостійкості, самоефективності, мотивації досягнення та інтернального локусу контролю сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці та їх успішному працевлаштуванню в складних соціально-економічних реаліях

сьогодення. Врахування індивідуально-психологічних особливостей ВПТНЗ при розробці програм кар'єрного консультування та психологічного супроводу дозволить оптимізувати процес їх професійної адаптації та самореалізації.

Психологічна структура особистості – цілісне утворення, що охоплює сукупність стійких психічних властивостей людини (темперамент, характер, здібності, спрямованість), які визначають її індивідуальну своєрідність та типові способи поведінки. Ключові психологічні властивості особистості та їх характеристики представлені в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Ключові психологічні властивості особистості

Психологічні властивості особистості	Характеристика
Темперамент	Вроджені особливості нервової системи, які визначають динаміку психічних процесів та поведінки людини
Характер	Сукупність стійких індивідуальних властивостей особистості, які проявляються в її ставленні до себе, інших людей та діяльності
Здібності	Індивідуально-психологічні особливості, які є передумовою успішного виконання певної діяльності та визначають відмінності в її освоєнні
Емоційні особливості	Характеристики емоційної сфери особистості, такі як емоційна стійкість, емпатія, експресивність тощо
Мотиваційна сфера	Сукупність потреб, мотивів, цінностей та інтересів особистості, які спонукають її до діяльності та визначають її спрямованість
Вольові якості	Характеристики, які відображають здатність особистості до свідомої саморегуляції поведінки та подолання перешкод на шляху до мети
Комунікативні властивості	Особливості, які визначають ефективність спілкування та взаємодії особистості з іншими людьми

Результати табл. 1.5. систематизують ключові психологічні властивості особистості та надають їх стисло характеристику. Інформація дає краще розуміння структури індивідуально-психологічних особливостей особистості та їх ролі в професійному самовизначенні та становленні ВПТНЗ в умовах підвищеної стресогенності.

Важливо також враховувати вплив акцентуацій характеру та темпераментальних особливостей на процес пошуку роботи в стресогенних умовах. Класичні дослідження Леонгарда К. [99], Лічко А. [100], Ганнушкіна П. [3] заклали теоретичні основи для розуміння акцентуацій та їх впливу на поведінку особистості. Так, особи з гіпертимною, стенічною та демонстративною акцентуаціями можуть проявляти більшу активність, оптимізм та комунікабельність у процесі працевлаштування, тоді як особи з дистимічною, тривожною та педантичною акцентуаціями схильні до песимізму, надмірної обережності та ригідності. Врахування індивідуальних особливостей темпераменту та характеру дозволяє розробляти більш адресні стратегії психологічної підтримки та супроводу ВПТНЗ у процесі працевлаштування [154; 99; 100; 3].

Водночас, як підкреслює науковиця Карамушка Л. [48], саме в кризових ситуаціях зростає значення внутрішньої мотивації особистості, її прагнення до самореалізації та досягнення життєвого успіху. Для ВПТНЗ усвідомлення власних професійних цілей, бажання застосувати здобуті знання та навички на практиці, потреба в матеріальному забезпеченні себе та своїх близьких можуть виступати потужними мотиваторами до активного пошуку роботи попри складні зовнішні обставини.

Костюк Г., один із засновників української психологічної школи, визначав мотивацію як систему мотивів, які спонукають людину до діяльності та визначають її спрямованість. Вчений виділяв усвідомлені (переконання, ідеали, цінності) та неусвідомлені (установки, потяги) мотиви. Важливим внеском Костюка Г. у розвиток теорії мотивації було положення про розвиток і виховання мотивів у діяльності [88].

До усвідомлених мотивів він відносив:

- *переконання* – усвідомлені потреби, які спонукають діяти відповідно до ціннісних орієнтацій людини;
- *ідеали* – уявлення про досконалі зразки поведінки і діяльності, які стають еталонами для наслідування;
- *цінності* – об'єкти і явища, які мають життєво важливе значення для людини і спонукають її активність.

Неусвідомлені мотиви, на думку Костюка Г., також відіграють важливу роль у регуляції діяльності, особливо на ранніх етапах онтогенезу. До них належать:

- *установки* – неусвідомлена готовність до певного способу дій, фіксована на основі попереднього досвіду;
- *потяги* – неусвідомлені прагнення до задоволення біологічних потреб.

Важливим внеском Костюка Г. у розвиток теорії мотивації було положення про розвиток і виховання мотивів у діяльності. На його думку, ефективна організація діяльності, зокрема учбової, має спиратись на актуальні потреби і мотиви особистості, водночас сприяючи формуванню нових, суспільно цінних мотивів. Становлення мотиваційної сфери розглядалось вченим як важлива умова розвитку особистості. [88].

Ще один видатний український психолог Боришевський М. розглядав мотивацію у контексті саморегуляції поведінки особистості. На його думку, мотивація є однією з ключових ланок у процесі свідомої регуляції діяльності та визначає характер і зміст активності людини [6].

Синиця І. визначає мотивацію як процес спонукання людини до діяльності для досягнення певних цілей. Він наголошує на важливості розрізнення внутрішньої (пов'язаної із змістом діяльності) та зовнішньої (зумовленої зовнішніми щодо діяльності обставинами) мотивації [124].

Таке розуміння мотивації має важливе значення для аналізу проблеми працевлаштування ВПТНЗ в умовах пандемії COVID-19 та ВС. Несприятливі

зовнішні обставини, зумовлені цими кризовими явищами, можуть негативно впливати на мотивацію молодих фахівців до пошуку роботи, знижуючи їхню впевненість у власних силах та перспективах професійної самореалізації. Водночас внутрішня мотивація, самої професійної діяльності, інтересом до неї, бажанням реалізувати свої знання і здібності, може стати потужним спонукальним чинником до активного пошуку роботи попри несприятливі зовнішні умови [108; 88; 124].

Важливу роль у підтримці та розвитку внутрішньої мотивації ВПТНЗ відіграють заклади професійно-технічної освіти. Саме вони мають забезпечити своїх учнів не лише професійними знаннями та навичками, але й сприяти формуванню у них стійких кар'єрних орієнтацій, прагнення до постійного самовдосконалення у своїй справі, усвідомлення суспільної значущості обраної професії. Психологічна підтримка з боку викладачів та майстрів виробничого навчання, їхня віра в успіх своїх вихованців додаватимуть ВПТНЗ впевненості у власних силах на старті професійного шляху [108].

Отже, пошук роботи ВПТНЗ в умовах підвищеної стресогенності, зумовленої пандемією COVID-19 та ВС, значною мірою визначається їхніми індивідуально-психологічними особливостями. Розвиток адаптивності, стресостійкості, самоефективності, мотивації досягнення, інтернального локусу контролю та емоційного інтелекту сприятиме підвищенню конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці та їх успішному працевлаштуванню в складних соціально-економічних реаліях сьогодення. Врахування індивідуально-психологічних особливостей ВПТНЗ при розробці програм кар'єрного консультування та психологічного супроводу дозволить оптимізувати процес їх професійної адаптації та самореалізації.

1.3. Мотиваційні аспекти пошуку роботи в умовах пандемії COVID-19 та воєнного стану

Мотивація до працевлаштування є ключовим чинником, що визначає активність та наполегливість особистості у процесі пошуку роботи, особливо в умовах підвищеної стресогенності. У контексті проведеного дослідження мотивація розглядається як сукупність спонукальних чинників, що ініціюють, спрямовують та підтримують цілеспрямовану поведінку особистості в процесі працевлаштування. Мотивація до працевлаштування ВПТНЗ в умовах пандемії COVID-19 та ВС зазнає суттєвого впливу як внутрішніх (потреби, інтереси, цінності, самоефективність, професійна ідентичність), так і зовнішніх (соціально-економічні умови, ситуація на ринку праці, організаційні чинники) детермінант.

Спираючись на теоретичні моделі мотивації, представлені в табл. 1.2, можна виділити ключові мотиваційні аспекти пошуку роботи в стресогенних умовах:

1. Актуалізація базових потреб в безпеці та стабільності (теорія ієрархії потреб Маслоу А.) на тлі кризових явищ, що зумовлює пріоритезацію мотивів матеріального забезпечення та гарантій зайнятості при виборі роботи.

2. Зниження внутрішньої мотивації та домінування зовнішніх стимулів (теорія самодетермінації Десі Е. та Райана Р.) внаслідок обмеження можливостей для реалізації потреб в автономії, компетентності та зв'язаності в умовах карантинних обмежень та економічної нестабільності.

3. Переоцінка кар'єрних очікувань та зниження рівня домагань (теорія очікувань Врума В.) у зв'язку з песимістичним сприйняттям можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання в кризовий період.

4. Зниження професійної самоефективності (теорія самоефективності Бандури А.) внаслідок невизначеності перспектив працевлаштування за фахом та браку практичного досвіду, що негативно позначається на мотивації до активного пошуку роботи.

5. Посилення ролі ситуативних чинників (підхід Роттера Дж.) у детермінації мотивації до працевлаштування, зокрема, впливу сімейної ситуації, матеріального становища, доступності вакансій на ринку праці тощо.

6. Актуалізація мотивів соціальної значущості та громадянської відповідальності (теорія МакКлелланда Д.) в умовах ВС, що спонукає ВПТНЗ до пошуку роботи в сферах, пов'язаних із забезпеченням обороноздатності країни та підтримкою населення.

Важливо також звернути увагу на роль професійної ідентичності як мотиваційного чинника в процесі працевлаштування ВПТНЗ. Професійна ідентичність відображає ступінь усвідомлення особистістю своєї приналежності до певної професійної спільноти, ототожнення з її цінностями та стандартами діяльності. ВПТНЗ з високим рівнем професійної ідентичності демонструють більшу готовність до працевлаштування за фахом, активніше шукають можливості для реалізації своїх професійних компетенцій та прагнуть до кар'єрного зростання в обраній сфері. В умовах стресогенності професійна ідентичність може виступати стабілізуючим фактором, що допомагає зберігати мотивацію до працевлаштування в ситуації невизначеності та обмеження можливостей. Мотивація до працевлаштування в стресогенних умовах також зазнає впливу статевих та вікових особливостей ВПТНЗ. Зокрема, для жінок-випускниць більш значущими можуть бути мотиви, пов'язані із забезпеченням балансу між роботою та сімейними обов'язками, можливістю гнучкого графіку та соціальними гарантіями. Для чоловіків-випускників на перший план часто виходять мотиви матеріального забезпечення, кар'єрного зростання та професійної самореалізації. Вікові відмінності в мотивації до працевлаштування проявляються в більшій орієнтації молодших випускників на набуття практичного досвіду та розширення професійних контактів, тоді як для старших випускників більш значущими стають мотиви стабільності, визнання та реалізації накопиченого потенціалу.

Узагальнюючи теоретичні положення та емпіричні дані щодо мотиваційних аспектів пошуку роботи в умовах пандемії COVID-19 та ВС,

можна запропонувати теоретичну модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Теоретична модель мотивації до працевлаштування випускників ПТНЗ в стресогенних умовах

Представлена модель інтегрує ключові психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування, виділені в підрозділах 1.1 та 1.2. та відображає їх взаємозв'язки в контексті стресогенних умов пандемії COVID-19 та ВС. Модель акцентує увагу на центральній ролі внутрішньої мотивації, професійної ідентичності та самоефективності як стрижневих чинників, що визначають активність та наполегливість ВПТНЗ у процесі пошуку роботи. Водночас, модель враховує вплив зовнішніх детермінант (соціально-економічних умов, ситуації на ринку праці) та індивідуально-психологічних особливостей (адаптивності, стресостійкості, локусу контролю) на мотиваційну готовність до працевлаштування.

Теоретична модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах може слугувати концептуальною основою для емпіричного дослідження особливостей мотиваційної сфери цієї категорії молодих фахівців та розробки практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу їх працевлаштування. Врахування виділених психологічних детермінант при побудові системи кар'єрного консультування та психологічного супроводу ВПТНЗ дозволить підвищити ефективність заходів сприяння їх професійній адаптації та самореалізації в стресогенних умовах.

Таким чином, теоретичний аналіз мотиваційних аспектів пошуку роботи в умовах пандемії COVID-19 та ВС дозволяє зробити висновок про ключову роль внутрішніх спонукальних чинників, таких як потреби, цінності, професійна ідентичність та самоефективність, у забезпеченні активності та наполегливості ВПТНЗ у процесі працевлаштування. Водночас, стресогенні умови суттєво впливають на конфігурацію мотиваційної сфери особистості, актуалізуючи базові потреби в безпеці та стабільності, посилюючи роль зовнішніх стимулів та ситуативних чинників.

Запропонована теоретична модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах інтегрує ключові психологічні детермінанти та їх взаємозв'язки, створюючи концептуальну основу для емпіричного дослідження особливостей мотиваційної сфери цієї категорії молодих

фахівців. Подальша емпірична верифікація теоретичних положень дозволить поглибити розуміння мотиваційних механізмів працевлаштування ВПТНЗ та розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо оптимізації цього процесу в умовах пандемії COVID-19 та ВС.

Перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення динаміки мотиваційних чинників працевлаштування ВПТНЗ на різних етапах пошуку роботи, аналіз ефективності різних стратегій підвищення мотивації до працевлаштування в стресогенних умовах, а також розробка та апробація програм психологічного супроводу ВПТНЗ, спрямованих на розвиток їх мотиваційних ресурсів та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Отже, теоретичний аналіз мотиваційних аспектів пошуку роботи ВПТНЗ в умовах пандемії COVID-19 та ВС засвідчив актуальність та практичну значущість цієї проблеми як для забезпечення успішної професійної адаптації та самореалізації молодих фахівців, так і для відновлення та розвитку економіки країни в цілому. Врахування виявлених психологічних детермінант мотивації до працевлаштування при розробці та впровадженні програм сприяння зайнятості ВПТНЗ дозволить підвищити ефективність цих заходів та забезпечити реалізацію трудового потенціалу молоді в складних соціально-економічних умовах сьогодення.

Висновки до розділу 1.

За результатами теоретичного аналізу наукової літератури визначено ключові психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності, зумовленої пандемією COVID-19 та ВС в Україні. Встановлено, що мотивація до працевлаштування ВПТНЗ є складним феноменом, зумовленим взаємодією внутрішніх (потреби, інтереси, цінності, самоефективність, професійна ідентичність) та зовнішніх (соціально-економічні умови, ринок праці, організаційні) чинників.

Виявлено взаємозв'язок між індивідуально-психологічними характеристиками ВПТНЗ, такими як адаптивність, стресостійкість, локус контролю, емоційний інтелект, та їхньою здатністю ефективно адаптуватися до стресогенних умов ринку праці. Доведено вплив психоемоційної стабільності, рівня професійного стресу, задоволеності кар'єрними перспективами та впорядкованості соціальних взаємодій на ефективність процесу працевлаштування ВПТНЗ.

Теоретично обґрунтовано вплив статевих та вікових особливостей на мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності. Встановлено, що для жінок-випускниць більш значущими є мотиви, пов'язані із забезпеченням балансу між роботою та сімейними обов'язками, тоді як для чоловіків-випускників пріоритетними є мотиви матеріального забезпечення та кар'єрного зростання. Виявлено вікові відмінності в мотивації до працевлаштування, зокрема, більшу орієнтацію молодших випускників на набуття досвіду, а старших – на стабільність і реалізацію потенціалу.

На основі теоретичного аналізу побудовано теоретичну модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах, яка інтегрує ключові психологічні детермінанти та їх взаємозв'язки. Модель акцентує увагу на центральній ролі внутрішньої мотивації, професійної ідентичності та самоефективності як стрижневих чинників, що визначають активність та наполегливість ВПТНЗ у процесі пошуку роботи в умовах пандемії COVID-19 та ВС.

Теоретично обґрунтовано вплив стресогенних умов на конфігурацію мотиваційної сфери особистості ВПТНЗ, зокрема, актуалізацію базових потреб в безпеці та стабільності, посилення ролі зовнішніх стимулів та ситуативних чинників. Визначено роль професійної ідентичності як стабілізуючого мотиваційного чинника в умовах невизначеності та обмеження можливостей працевлаштування.

Окреслено перспективні напрямки подальших емпіричних досліджень, зокрема верифікацію теоретичних положень, розробку та апробацію програм психологічного супроводу працевлаштування ВПТНЗ, вивчення динаміки

мотиваційних чинників на різних етапах пошуку роботи, аналіз ефективності стратегій підвищення мотивації до працевлаштування в стресогенних умовах, а також дослідження впливу успішного працевлаштування на психологічне благополуччя та життєві перспективи молоді.

Таким чином, результати теоретичного дослідження, представлені в першому розділі, створюють основу для подальшого емпіричного вивчення психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах підвищеної стресогенності. Аналіз дозволив обґрунтувати необхідність розробки та впровадження комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ, яка враховуватиме виявлені психологічні чинники та їх взаємозв'язки. Така програма має включати заходи, спрямовані на розвиток адаптивності, стресостійкості, самоефективності, професійної ідентичності та внутрішньої мотивації ВПТНЗ, а також враховувати статеві та вікові особливості цільової аудиторії. Реалізація комплексної програми психологічного супроводу дозволить оптимізувати процес працевлаштування ВПТНЗ та забезпечити їх успішну професійну адаптацію і самореалізацію в складних соціально-економічних умовах, зумовлених пандемією COVID-19 та ВС в Україні.

Результати дослідження, які представлено у розділі 1, знайшли відображення в таких публікаціях автора:

Розділи монографій:

1. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі: монографія за заг. ред. Пріба Г. А., Калюжної Є. М.; колектив авторів. Херсон: Олді+, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України 2022. С. 204–216. URL: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.33829.78565>.

Тези доповідей на конференціях:

2. Ларченко І. В. Аспекти професійної мотивації у випускників професійно технічних навчальних закладів //Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України за міжнародною участю: матер. X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених (2 листопада 2021 р., м. Київ) упоряд.: Волошко А. О., Новаш Л. Г., – К: ІПК ДСЗУ, 2021. – 231с.

3. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів //Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (21–22 жовтня 2021 року, м. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. – 145 с.

4. Ларченко І. В. До питання створення безпечного освітнього середовища та доступу до психологічної допомоги під час воєнного стану в Україні / Махнюк В. М., Чорна В. В., Могильний С. М., Ларченко І. В., Скочко В. П., Кліменко Г. В. Актуальні питання громадського здоров'я та екологічної безпеки України (вісімнадцяті марзєєвські читання): зб. тез доп. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (21–22 жовтня 2022 р.). гол. ред. акад. Сердюк А. М. К.: ВЦ «Просвіта», 2022. Вип. 22. (480 с.). С.380–383.

5. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів. *«Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі»*: Міжнар. наук.-практ. конф., 18 травня 2023 р. м. Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму/ За заг. ред.: Сухомлина В. Б., Пріба Г. А. м. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2023. — 270 с. С.210–212.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННОСТІ

У другому розділі висвітлено структуру та методики емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення ПДП ВПТНЗ в умовах високої стресогенності, таких як пандемія COVID-19 та воєнний стан в Україні. Виділені ключові психологічні чинники, які впливають на процес працевлаштування та можуть викликати професійну та психічну дезадаптацію. Досліджено взаємозв'язок між цими чинниками та станом працевлаштування, зокрема в контексті 2021 року (COVID-19 – ситуація) та 2022–2023 рр. (воєнний стан).

2.1. Методичне підґрунтя, організація та проведення емпіричного дослідження

Дослідження ґрунтується на методологічному фундаменті наукової психології та передбачає дотримання принципу науковості з використанням дослідницьких методів та методів активного впливу на особистість.

Емпіричне дослідження складається з трьох етапів:

I – етап первинної діагностики (з дотриманням принципів добровільності, інформованості, конфіденційності протягом 2021–2023 рр. проведено комплексне психологічне обстеження 186 ВПТНЗ, які навчались у стресогенних умовах.

II – констатувальний етап (психодіагностичне дослідження). Проаналізовано психологічні детермінанти, що впливають на процес професійного самовизначення та працевлаштування серед ВПТНЗ у стресогенних умовах.

III – етап обґрунтування заходів психопрофілактики та психокорекції.

Для обробки статистичних даних застосовувалися табличний процесор MS Excel v.16.0 та IBM SPSS Statistics 20. Для обробки емпіричних даних використовувалися методи описової статистики, для вимірювання ступенів кореляційної залежності – кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона). Респонденти розділені на гомогенні групи за віком у роках та статтю. Розподіл досліджуваних за віком зображено на рис.2.1.

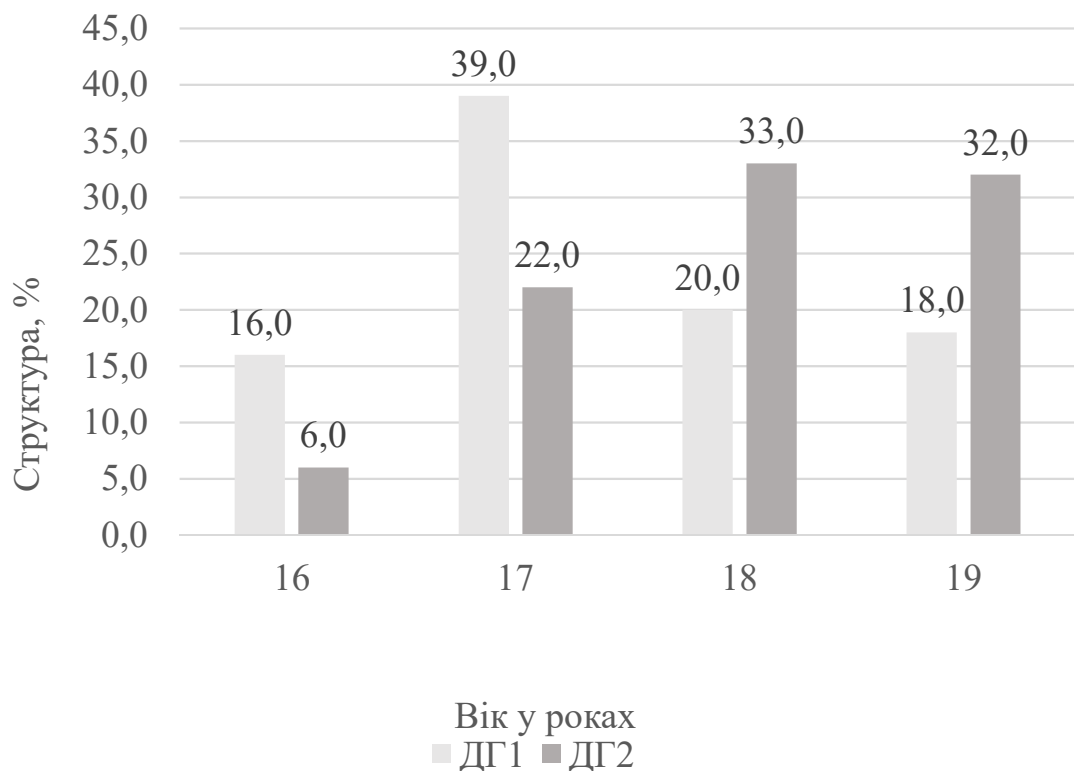


Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за віком у роках

Аналіз даних рис.2.1. демонструє, що середній вік респондентів складає 17,5 років. Вік наймолодшого учасника діагностування – 16 років, найстаршого – 19 років. У 2021 р. більшість учасників були жінки 51,6%, у 2023 р. – жінки 64,5%. На етапі аналізу впливу психологічних детермінант на процес працевлаштування в умовах стресогенності, респонденти розділені на гомогенні групи, враховуючи особливості стресових умов – період навчання під час COVID-19 та період навчання під час ВС:

ДГ1 – 93 випускників, які навчались під час пандемії COVID-19 у 2021 році. ДГ2 – 93 випускників, які навчались під час воєнного стану.

Розподіл досліджуваних за статтю зображено на рис.2.2.

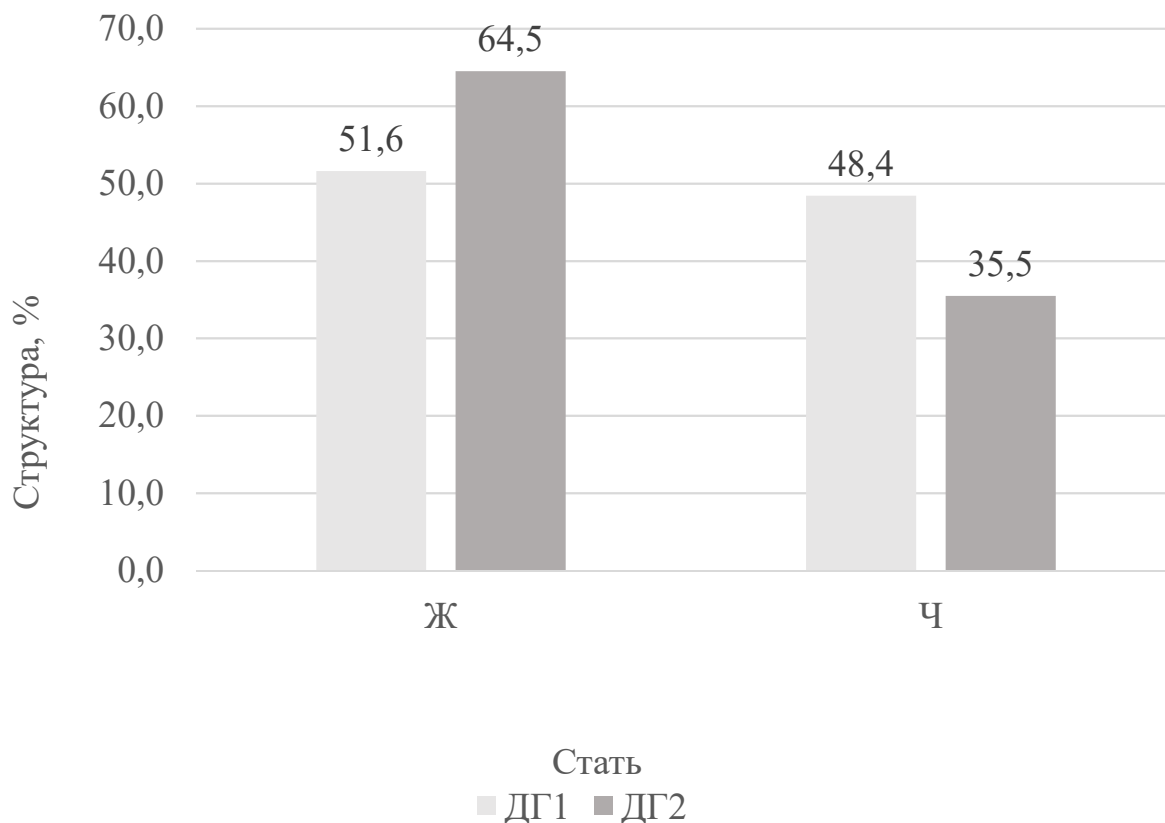


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних за статтю

Розподіл за статтю у 2021 та 2023 рр. демонструє зміни в статевих ролях і вплив на працевлаштування в стресогенних умовах.

Контингент респондентів/ВПТНЗ за соціально-демографічними показниками був гомогенним (жінки), що вказує на вплив статевих ролей на працевлаштування в умовах стресогенності, або на зміни в соціально-економічних умовах, які є сприятливими для жінок у цей період. Також варто звернути увагу на те, як ці динаміки впливають на психологічні аспекти працевлаштування. Подальший аналіз включав дослідження для визначення значущості статевих та вікових розбіжностей в психологічних детермінантах працевлаштування.

Дотримуючись принципів об'єктивності, валідності та надійності, у роботі використані методи психологічного дослідження:

- психодіагностичний метод включає визначення складових ПДП у ВПТНЗ з використанням методичного інструментарію;
- соціально-демографічний метод використаний для вивчення характеристик респондентів таких, як: вік, освіта, соціальний статус.

Дослідження проведено з дотриманням психологічних принципів: детермінізму, розвитку, системності, об'єктивності, що дозволило отримати результати дослідження, які мають наукову і практичну цінність. Частина досліджень виконана за допомогою онлайн-інтерв'ю, інструментом Google Forms у форматі комп'ютерного особистого інтерв'ювання (Computer Assisted Personal Interviewing, CAPI)

I – етап первинної діагностики (з дотриманням принципів добровільності, інформованості та конфіденційності протягом 2021–2023 рр. проведено комплексне психологічне обстеження 186 ВПТНЗ).

Перший етап первинної діагностики емпіричного дослідження психологічних детермінант працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах високої стресогенності включав:

1. Визначення та збір базової інформації про випускників ВПТНЗ, які навчалися в умовах стресу (пандемія COVID-19, ВС в Україні), з дотриманням принципів добровільності, інформованості та конфіденційності.
2. Використання анкет, що містили питання про рівень мотивації до працевлаштування, участь в тренінгах та заходах особистісного, кар'єрного та мотиваційного розвитку, про вибір професії та сучасний статус зайнятості.
3. Рандомізація досліджених випускників, що охопила 186 осіб з ВПТНЗ, які навчалися в стресогенних умовах, ДГ1– 93 особи були обстежені у 2021 році (під час COVID-19) та ДГ2 – 93 у 2023 році (під час ВС).
4. Розділення досліджених на групи за віком та статтю. Цей етап дослідження створив фундамент для подальшого аналізу та визначення

психологічних детермінант, що впливають на процес працевлаштування серед цієї категорії осіб у стресогенних умовах.

II – констатувальний (психодіагностичне дослідження). За допомогою другого констатувального етапу виявлені психологічні детермінанти, які впливають на процес працевлаштування у ВПТНЗ та проведено аналіз груп, розподілених за статтю та віком. В результаті стало можливим досягнення поставленої мети та вирішення завдань, що полягає в здійсненні аналізу психологічних детермінант, які впливають на ВПТНЗ в стресогенних умовах, особливу увагу приділено мотиваційним чинникам, професійним інтересам, внутрішньому та зовнішньому локусу контролю та стресовим реакціям в процесі працевлаштування. Вивченню внутрішнього (інтернального) та зовнішнього (екстернального) локусу контролю, Оцінка здатності випускників адаптуватися до стресових ситуацій, професійних інтересів. Даний етап представлений наступними методиками:

1. Опитувальник Роттера Дж. Б. «Локус контролю». Оцінка локусу контролю особистості проводилась з метою з'ясування, наскільки випускники відчують контроль над власним життям і, зокрема, над процесом працевлаштування. Це питання критично для розуміння їхньої готовності адаптуватися до змін і протистояти стресовим ситуаціям на роботі.

2. Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів (ДДО) за Клімовим Є. використаний з метою вивчення професійних інтересів та уподобань випускників. Він дозволив ідентифікувати ключові ареали інтересів, що, у свою чергу, можливо, відіграли роль у виборі професійної діяльності у стресогенних умовах. Зібрані дані проаналізовано і використано для оцінки ступеня конгруентності між індивідуальними інтересами випускників та реальними умовами праці.

3. Діагностика мотиваційної структури особистості за методикою Мільмана В. Е.. Методика застосована для аналізу мотиваційного профілю особистості. Особливий акцент робився на внутрішніх та зовнішніх мотиваційних чинниках, які можуть впливати на успішне працевлаштування у

стресогенних умовах. Результати дослідження мотиваційної структури допомогли в побудові адаптаційних стратегій для цільової групи випускників.

4. Методика діагностики психологічної структури особистості. Ця універсальна методика дозволяє отримати багатогранний портрет психологічних характеристик особистості. У контексті даного дослідження основний акцент був зроблений на ті аспекти психологічної структури, які можуть впливати на успішність працевлаштування: стресостійкість, гнучкість мислення, соціальні навички та ін.

5. Комплексна методика вивчення психологічних властивостей особистості (10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей). Методика оцінює 10 ключових психологічних властивостей, таких як екстраверсія, агресія, ризикованість тощо. Використання цієї методики дало можливість скласти більш повне уявлення про психологічний портрет випускників, що, у свою чергу, сприяло плануванню ефективних стратегій адаптації на робочому місці в умовах стресогенності.

6. Методика Голланда Дж. використана з метою визначення професійної орієнтації випускників. Зокрема, проаналізовано, як основні типи професійної діяльності (реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, художній) корелюють з психологічними детермінантами працевлаштування у стресогенних умовах.

7. Опитувальник «Професійна кар'єра». Методика спрямована на дослідження особливостей професійної кар'єри і амбіцій випускників. Здійснено аналіз кар'єрних цілей, перешкод, які можуть виникнути на шляху до їх досягнення, та готовності до працевлаштування. Даний інструментарій був особливо корисний для з'ясування наскільки реальні цілі випускників відповідають можливостям, що їм надаються на робочому місці, особливо в стресогенних умовах.

III етап – етап обґрунтування заходів психопрофілактики та психокорекції. На даному етапі запропоновано систему заходів, яка спрямована на усунення або зменшення психологічних проблем, пов'язаних із

процесом працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах за допомогою методів психологічного впливу та формує поняття «психокорекція». Обґрунтовано комплекс психокорекційних заходів з урахуванням спеціального мікросередовища респондентів (психоемоційний фон, враховуючи індивідуальну особливість). Розроблена «Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ».

Її завданням є здійснення цілеспрямованого впливу на особистісний, поведінковий та інтелектуальний рівень функціонування особистості. Психокорекційні заходи отримали два напрямлення впливу: симптоматична психокорекція, яка нівелює гострі прояви психоемоційних змін, але має короточасний вплив; каузальна психокорекція, яка спрямована на чинники, аспекти впливу, джерела розвитку психоемоційних виснажень, але вимагає значних зусиль та більше часу для проведення. Необхідними вимогами проведення особистісної психокорекції є відповідні умови, рішення, згода респондентів та методичний супровід.

Проходження особистісної психокорекції відбувалось у Вознесенському професійному аграрному ліцеї №32 у конкретно облаштованому класі. У ліцеї передбачено посаду штатного психолога, який забезпечений окремим класом, де впроваджена «Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ». В програмі враховано методичні вимоги з чітко сформульованими цілями, завданнями, визначений зміст корекційних занять, підібрані відповідні методики та техніки з врахуванням віку та індивідуальних особливостей, наявність приміщення.

2.2. Психологічні детермінанти кар'єрного розвитку та мотивації випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності

У цьому підрозділі проведений аналіз емпіричних даних, зібраних за допомогою анкетування ВПТНЗ, має на меті виявити ключові психологічні детермінанти, які впливають на їхнє рішення щодо працевлаштування та професійного розвитку в умовах зростаючої стресогенності сучасного ринку праці.

Анкета розроблена з метою оцінювання чинників, які можуть впливати на кар'єрне рішення та професійний розвиток респондентів, включаючи участь у тренінгах з особистісного та кар'єрного зростання, мотиваційному розвитку, а також їхні переконання та відношення до обраної професії. Дані дозволяють зробити висновки не тільки про рівень мотивації випускників до працевлаштування, але й про їх готовність до подолання викликів, які постають перед ними на ринку праці в стресогенних умовах.

Аналіз відповідей респондентів, розділених за віковими та статевим групами, дає розуміння того, як різні соціально-демографічні чинники впливають на процес працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності. Такий підхід дозволяє виявити специфічні потреби та очікування різних груп випускників, що є критично важливим для розробки ефективних стратегій їх підтримки на шляху до успішної кар'єри. Результат опитування респондентів, щодо участі у тренінгах та заходах особистісного зростання за статтю представлено у табл. 2.1. Згідно табл. 2.1, респонденти серед опитаних жінок ДГ1 більш активно брали участь у тренінгах, з показником 57,4 %, тоді як в ДГ2 їх активність зросла до 58,3 %. Вказаний аспект свідчить про стабільне прагнення до самовдосконалення та професійного розвитку. Чоловіки, в свою чергу, виявили зменшення активності з 42,6 % в ДГ1 до 35,1 % в ДГ2. Це вказує на зниження їхньої мотивації або доступності таких заходів у період воєнного стану.

Таблиця 2.1

Результат опитування респондентів щодо участі у тренінгах та заходах особистісного зростання за статтю

Стать	Участь під час навчання в тренінгах, заходах особистісного зростання								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	21	45,6	25	64,1	27	57,4	35	58,3	47	50,6	60	64,5
Ч	25	55,5	14	35,9	20	42,6	19	35,1	45	49,4	33	35,5
Всього	46	100,0	39	100,0	47	100,0	54	100,0	93	100,0	93	100,0

Загальні результати вказують на зростання участі жінок у тренінгах та заходах особистісного зростання. Це вказує на їхню активність у прагненні розвивати професійні навички та особистісні якості. Така тенденція є важливою, оскільки вона підтверджує відкритість жінок до навчання і самовдосконалення, що є ключовим чинником для успішного працевлаштування та кар'єрного розвитку. Дані таблиці 2.1. також показують, що серед чоловіків спостерігається менша участь у подібних заходах. Спостереження вказує на необхідність розробки більш фокусованих програм з професійної орієнтації та розвитку компетенцій, які б краще відповідали інтересам та потребам чоловічої аудиторії. Результат опитування респондентів, щодо участі у тренінгах та заходах особистісного зростання за віком представлено у табл. 2.2. Аналізуючи дані табл. 2.2. маємо уявлення про рівень участі випускників професійно-технічних навчальних закладів різного віку у тренінгах та заходах особистісного зростання.

У віковій категорії 16 років: помітна тенденція до низької участі у тренінгах та заходах особистісного зростання. 28,3 % випускників з ДГ1 та 5,1 % з ДГ2 (всього 19 учасників) взагалі не брали участі у таких активностях, тоді як лише 6,4 % ДГ1 та 7,4 % ДГ2 брали участь.

Таблиця 2.2

Результат опитування респондентів щодо участі у тренінгах та заходах особистісного зростання за віком

Вік	Участь під час навчання в тренінгах, заходах особистісного зростання								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	13	28,3	2	5,1	3	6,4	4	7,4	16	100,0	6	100,0
17	18	39,1	12	30,7	21	44,6	10	18,5	39	100,0	22	100,0
18	7	15,2	16	41,0	13	27,7	17	31,5	20	100,0	33	100,0
19	8	17,4	9	23,0	10	21,3	23	42,6	18	100,0	32	100,0
Всього	46	100,0	39	100,0	47	100,0	54	100,0	93	100,0	93	100,0

У віковій категорії 17 років: відбувається збільшення участі у тренінгах та заходах. 44,6 % учасників з ДГ1 та 18,5 % з ДГ2 (всього 31 учасник) взяли активну участь у таких заходах, що свідчить про зростаючу зацікавленість у особистісному розвитку серед цієї вікової групи. У віковій категорії 18 років: суттєво збільшується кількість тих, хто брав участь у тренінгах: 27,7 % в ДГ1 та 31,5 % в ДГ2 (всього 30 учасників). Це може вказувати на більшу самостійність та свідоме прагнення до особистісного розвитку у цій віковій групі. У віковій категорії 19 років: спостерігається найвища активність участі в таких програмах: 21,3 % у ДГ1 та 42,6 % у ДГ2 (всього 33 учасники). Це підтверджує тенденцію до зростання інтересу до саморозвитку та професійного вдосконалення серед старших випускників.

Отже, з віком зростає інтерес та участь ВПТНЗ у програмах особистісного зростання. Це важливий показник, оскільки такі програми можуть сприяти розвитку важливих навичок та компетенцій, необхідних для ефективного працевлаштування та адаптації до викликів сучасного робочого середовища.

Результати аналізу вказують на статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між різними віковими категоріями щодо участі у тренінгах та заходах особистісного зростання, зі зростаючою тенденцією до участі з віком. Це відображає важливість особистісного розвитку для випускників ВПТНЗ, особливо в умовах сучасного робочого середовища та соціально економічних викликів. Результат опитування респондентів, щодо участі у тренінгах кар'єрного зростання за статтю представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Результат опитування респондентів щодо участі у тренінгах кар'єрного зростання за статтю

Стать	Участь								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	35	53,8	40	64,5	13	46,4	20	64,5	48	100,0	60	100,0
Ч	30	46,2	22	35,5	15	53,6	11	35,5	45	100,0	33	100,0
Всього	65	100	62	100	28	100,0	31	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.3. показують, що серед випускників-жінок з ДГ1 до ДГ2 відбулося збільшення як у відсотку тих, хто не брав участі у тренінгах кар'єрного зростання з 53,8 % до 64,5 %, так і відсотку тих, хто брав участь (з 46,4 % до 64,5 %). Це вказує на зростаючу зацікавленість жінок у кар'єрному розвитку у складних умовах сучасності. Серед чоловіків спостерігається відносна стабільність в участі у тренінгах, із невеликим спадом участі в ДГ2 35,5 % у порівнянні з 46,2 % у ДГ1. Загалом, дані свідчать про те, що участь у тренінгах кар'єрного зростання є важливою для випускників обох статей, хоча і з різними тенденціями в різних групах. Робимо висновок, що жінки відчують більшу потребу в таких тренінгах, особливо в умовах пандемії та воєнного стану. Результати аналізу даних вказують на статистично значущі

відмінності ($p < 0,05$) між групами щодо участі у тренінгах кар'єрного зростання за статтю, з акцентом на зростаючу зацікавленість серед жінок у ДГ2, що може відображати зміну потреб та умов в сучасному соціальному контексті. Результат опитування респондентів, щодо участі у тренінгах кар'єрного зростання за віком представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Результат опитування респондентів щодо участі у тренінгах кар'єрного зростання за віком

Вік	Участь								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	12	18.5	5	8.1	4	14.3	1	3,2	16	100,0	6	100,0
17	27	41.5	17	27,4	12	42,9	5	16.2	39	100,0	22	100,0
18	14	21.5	23	37,1	6	21,4	10	32,2	20	100,0	33	100,0
19	12	18.5	17	27,4	6	21,4	15	48,4	18	100,0	32	100,0
Всього	65	100,0	62	100,0	28	100,0	31	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.4. свідчать, що загалом, переважна більшість респондентів у кожній віковій групі не брали участі в таких заходах. Так, у віковій категорії 16 років помітно менша участь у тренінгах, як у ДГ1 - 12 осіб, що становить 18,5 %, так і у ДГ2 - 5 осіб, або 8,1 %. Відсоток учасників, які брали участь у тренінгах, становить 14,3 % у ДГ1 і 3,2 % у ДГ2. У віковій групі 17 років показник у бік збільшення участі у тренінгах – 42,9 % у ДГ1 і 16,2 % у ДГ2. Однак, відсоток тих, хто не брав участь, все ще залишається високим – 41,5 % у ДГ1 і 27,4 % у ДГ2. У віковій групі 18 років спостерігається найвищий відсоток участі в тренінгах серед усіх вікових груп: у ДГ2 37,1 % не брали участі і 32,2 % взяли участь), в той час як у ДГ1 ці показники складають 21,5 % і 21,4 % відповідно.

У віковій групі 19 років спостерігається високий відсоток участі у ДГ2 48,4 %, що вище, ніж у ДГ1 (21,4 %). Проте, незацікавленість у тренінгах залишається суттєвою 18,5 % у ДГ1 і 27,4 % у ДГ2. Результати кореляційного аналізу підтверджують наявність статистично значущих зв'язків ($p < 0,05$) між віком респондентів та їх участю в тренінгах кар'єрного зростання, особливо в ДГ2, де спостерігається зростання зацікавленості з віком, в той час як у ДГ1 така залежність відсутня.

Загалом, дані табл. 2.4. вказують на те, що існує зростаючий інтерес до участі у тренінгах кар'єрного зростання зі збільшенням віку респондентів. Однак, відсоток тих, хто не бере участь у таких заходах, залишається високим, особливо у молодших вікових групах. Такий результат вказує на потребу більш цілеспрямованих зусиль з мотивації та інформування ВПТНЗ про важливість професійного розвитку і планування кар'єри вже на ранніх етапах їхньої освіти. Результат опитування респондентів, щодо участі у тренінгах мотиваційного розвитку за статтю представлено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Результат опитування респондентів щодо участі у тренінгах
мотиваційного розвитку за статтю**

Стать	Участь								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	26	54,1	26	63,4	22	50,0	34	65,4	48	100,0	60	100,0
Ч	23	51,1	45	36,6	22	50,0	18	34,6	45	100,0	33	100,0
Всього	49	100,0	41	100,0	44	100,0	52	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані в табл. 2.5. демонструють розподіл респондентів за статтю стосовно участі у тренінгах мотиваційного розвитку. Загальний відсоток респондентів, які не брали участі в таких тренінгах, становить у ДГ1 52,7 % респондентів, тоді

як 47,3 % респондентів даної групи, брали участь. Щодо участі у тренінгах мотиваційного розвитку респондентів серед ДГ2 то 44,1 % респондентів не брали участь, а 55,9 % респондентів взяли участь. У ДГ1 серед жінок 54,1 % не брали участь у тренінгах, тоді як 45,9 % взяли участь. У ДГ2 43,3 % жінок не брали участь, тоді як 56,7 % брали участь. Серед чоловіків ДГ1 51,1 % не брали участь, тоді як 48,8 % взяли участь. У ДГ 2 45,5 % не брали участь, тоді як 54,5 % взяли участь. Результати аналізу даних з табл. 2.5. вказують на статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між групами за статтю щодо участі у тренінгах мотиваційного розвитку, зі зростанням зацікавленості у ДГ2, особливо серед чоловіків. Тож результати вказують на необхідність розширення та покращення програм мотиваційного розвитку для випускників професійно-технічних навчальних закладів, з особливим акцентом на забезпечення рівного доступу та інтересу в обох групах. Результат опитування досліджуваних, щодо участі у тренінгах мотиваційного розвитку за віком представлено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Результат опитування досліджуваних щодо участі у тренінгах
мотиваційного розвитку за віком**

Вік	Участь під час навчання в тренінгах у заходах мотиваційного розвитку								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	11	22,4	4	9,6	5	11,4	2	3,8	16	100,0	6	100,0
17	21	42,8	12	29,5	18	40,9	10	19,2	39	100,0	22	100,0
18	8	16,4	15	36,5	12	27,2	18	34,6	20	100,0	33	100,0
19	9	18,4	10	24,4	9	20,5	22	42,4	18	100,0	32	100,0
Всього	49	100,0	41	100,0	44	100,0	52	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.6. відображають розподіл участі у тренінгах мотиваційного розвитку серед досліджуваних у різних вікових групах. Особливо важливо відзначити, що з віком зростає участь у таких тренінгах. У віковій групі 16 років, більшість респондентів, близько 69 %, не брали участь у тренінгах мотиваційного розвитку, що вказує на необхідність раннього введення мотиваційних програм у навчальний процес.

У віковій групі 17 років спостерігається збільшення участі у таких тренінгах, близько 46 % відповідей «так», що відображає зростаючу зацікавленість у мотиваційному розвитку.

У віковій групі 18 років більшість респондентів, 60 % і 54 % у ДГ1 та ДГ2 відповідно, вказали на участь у мотиваційних тренінгах, що свідчить про високу зацікавленість у такому роді діяльності в цьому віці.

У віковій групі 19 років спостерігається подальше зростання участі у тренінгах, з 50 % і 68,7 % участі серед ДГ1 та ДГ2 відповідно. Дані з табл. 2.6. свідчать про статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) у рівнях участі у тренінгах мотиваційного розвитку серед різних вікових груп. Зокрема, збільшився показник участі з віком, починаючи з більш низької участі у віці 16 років до значно вищих показників у віці 19 років.

Дані підкреслюють важливість мотиваційних тренінгів та заходів для особистісного та кар'єрного розвитку молоді. Зокрема, важливо зосередитися на розробці та впровадженні ефективних програм мотиваційного розвитку для різних вікових груп. Результат опитування досліджуваних, щодо вибору професії для навчання у випадку повторного вибору за статтю представлено в табл. 2.7.

Дані табл. 2.7. відображають відповіді досліджуваних на питання «Чи обрали б вони ту саму професію для навчання, якщо б мали знову зробити вибір?» з розподілом за статтю. Серед жіночої групи респондентів ДГ1 58,3 % вказали, що обрали б ту саму професію, тоді як 41,6 % вибрали б іншу. Це вказує на відносно високу задоволеність обраною професією серед жіночих респондентів.

Таблиця 2.7

**Результат опитування досліджуваних щодо вибору професії для
навчання у випадку повторного вибору за статтю**

Стать	Бажання обрати ту саму професію при повторному виборі								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	20	41,6	21	43,75	28	58,3	39	65,0	48	100,0	60	100,0
Ч	10	22,2	8	24,4	35	77,7	25	75,5	45	100,0	33	100,0
Всього	30	100,0	29	100,0	63	100,0	64	100,0	93	100,0	93	100,0

Серед чоловіків ДГ1 –77,7 % респондентів зазначили, що обрали б ту саму професію, що свідчить про ще вищу задоволеність вибором професії порівняно з жіночою групою. Загальні дані показують, що більшість випускників, 65,0 % серед жінок та 75,5 % серед чоловіків, залишилися б при своєму первинному виборі професії.

Результати аналізу даних з табл. 2.7. вказують на статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) у бажанні обрати ту саму професію при повторному виборі між групами, відмінності відображають різні рівні задоволеності вибором професії серед чоловіків та жінок, а також вказують на різні кар'єрні очікування та переваги в професійному розвитку між цими групами. Дані свідчать про те, що більшість випускників відчують, що їхній вибір навчальної програми добре відповідає їхнім інтересам та кар'єрним очікуванням. Однак, значна частина респондентів, особливо серед жіночої групи, вказує на можливість змінити вибір, що може вказувати на необхідність більш глибокого дослідження мотивацій та вподобань ВПТНЗ під час процесу вибору професії. Результат опитування досліджуваних, щодо вибору професії для навчання у випадку повторного вибору за віком представлено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Результат опитування досліджуваних щодо вибору професії для
навчання у випадку повторного вибору за віком**

Вік	Бажання обрати ту саму професію при повторному виборі								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	3	18,7	1	16,6	13	81,2	5	83,3	16	100,0	6	100,0
17	13	33,3	8	36,6	26	66,6	14	63,6	39	100,0	22	100,0
18	8	40,0	9	27,3	12	60,0	24	72,7	20	100,0	33	100,0
19	6	33,3	11	34,4	12	66,6	21	65,6	18	100,0	32	100,0
Всього	30	100,0	29	100,0	63	100,0	64	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.8 демонструють, що у віковій групі 16 років переважна більшість, 81,2 % ДГ1 і 83,3 % ДГ2 вказали, що обрали б ту саму професію, що свідчить про високий рівень задоволення обраною сферою. Серед 17-річних, більшість, 66,6 % ДГ1 і 63,6 % ДГ2, також обрали б ту саму професію, хоча з'являється більша кількість респондентів, які віддали б перевагу іншому вибору, 33,3 % ДГ1 і 36,3 % ДГ2. У віковій групі 18 років, більшість, 60 % ДГ1 і 72,7 % ДГ2, залишається задоволеними своїм вибором, хоча знову зростає частка тих, хто б обрав іншу професію. Серед 19-річних, приблизно дві третини, 66,6 % ДГ1 і 65,6 % ДГ2, повторно обрали б ту саму професію. Відсоткові значення відображають частку респондентів, які б обрали або не обрали ту саму професію при повторному виборі. Загальний аналіз показує, що більшість респондентів у кожній віковій групі висловили бажання повторно обрати ту саму професію, хоча з віком зростає частка тих, хто б зробив інший вибір. Це свідчить про зміну професійних уподобань або рівня задоволеності обраною сферою з віком. Результат опитування досліджуваних, щодо зайнятості за статтю представлено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Результат опитування досліджуваних щодо зайнятості за статтю

Стать	Зайнятість								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	40	52,6	41	58,6	8	47,1	19	82,6	48	100,0	60	100,0
Ч	36	47,4	29	41,4	9	52,9	4	17,4	45	100,0	33	100,0
Всього	76	100,0	70	100,0	17	100,0	23	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз результатів табл. 2.9. виявляє, що серед жіночих респондентів ДГ1 бажання повторно обрати ту саму професію для навчання складає 47,1 %, а в ДГ2 – цей показник становить 82,6 %. Чоловічі респонденти ДГ1 виявили бажання повторно вибрати ту саму професію на рівні 52,9 %, тоді як у ДГ2 – лише 17,4 %. Загалом, дані вказують на значну різницю у виборі професії між статями та групами, з високим рівнем задоволеності вибором серед жіночих респондентів ДГ2 та значною різницею у чоловіків між двома групами. Важливо відзначити, що статистична достовірність цих розбіжностей оцінюється за порогом значущості $p < 0,05$, що підтверджує релевантність спостережуваних тенденцій.

Наведені дані свідчать про низький рівень зайнятості серед випускників професійно-технічних навчальних закладів в обох групах. Це пов'язано з перехідним періодом від завершення освіти до початку професійної кар'єри, а також з обмеженими можливостями для працевлаштування у спеціалізованих галузях. Також дані вказують на потребу у поліпшенні кар'єрного консультування та планування під час навчання, щоб краще готувати випускників до переходу на робочі місця. Важливо зосередитись на розвитку професійних навичок та знань, які відповідають потребам ринку праці. Результат опитування досліджуваних, щодо зайнятості за віком представлено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Результат опитування досліджуваних щодо зайнятості за віком

Вік	Зайнятість								Всього			
	Ні				так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	16	21,0	3	4,3	–	–	3	13,0	16	100,0	6	100,0
17	36	47,5	22	31,4	3	17,6	–	–	39	100,0	22	100,0
18	11	14,5	22	31,4	9	52,9	11	47,8	20	100,0	33	100,0
19	13	17,0	23	32,9	5	29,5	9	39,2	18	100,0	32	100,0
Всього	76	100,0	70	100,0	17	100,0	23	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз табл. 2.10. демонструє такий результат серед опитуваних у двох групах ДГ1 та ДГ2, респонденти у віці 16 років 100,0% не працюють. Майже всі респонденти у віці 17 років 92,3 % також не працюють. Зайняті у трудовій діяльності - 7,6 %. Проте, у віковій групі 18 років вже спостерігається підвищення рівня зайнятості - до 45,0 % респондентів, які працюють. У групі 19 років працюють 27,7 % респондентів.

Наведені дані свідчать, що з віком зростає рівень зайнятості серед випускників. Особливо це помітно у віковій групі 18–19 рр., що свідчить про поступове входження молодих фахівців у робочий ринок. Також слід зазначити, що статистична достовірність цих розбіжностей оцінюється на рівні $p < 0,05$, що підкріплює значимість спостережуваних тенденцій у віковому аспекті зайнятості. Результат опитування респондентів, щодо продовження освіти за статтю представлено в табл. 2.11. Дані табл. 2.11 відображають кількість респондентів, які вирішили продовжити своє навчання після закінчення професійно-технічних навчальних закладів. Респонденти обох статей віддають перевагу подальшому освітньому процесу. Серед жінок у групі ДГ1 72,9 % респонденток обрали продовження навчання, що свідчить про активну позицію жінок у питаннях освіти і саморозвитку.

Таблиця 2.11

Результат опитування респондентів щодо продовження освіти за статтю

Стать	Продовжують навчання								Всього			
	Інше				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	13	54,1	19	65,5	35	50,7	41	64,0	48	100,0	60	100,0
Ч	11	45,9	10	34,5	34	49,3	23	36,0	45	100,0	33	100,0
Всього	24	100,0	29	100,0	69	100,0	64	100,0	93	100,0	93	100,0

Серед чоловіків ДГ2 високий відсоток 75,5 % тих, хто вирішив продовжити навчання. Значна кількість випускників, як чоловіків, так і жінок, прагне до подальшого освітнього та професійного розвитку. Статистична достовірність цих відмінностей оцінюється на рівні $p < 0,05$, що підтверджує релевантність і значущість спостережуваних тенденцій. Результат опитування респондентів, щодо продовження освіти за віком представлені в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Результат опитування респондентів щодо
продовження освіти за віком**

Вік	Продовжують навчання								Всього			
	Інше				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	2	8,3	1	3,4	14	20,3	5	7,8	16	100,0	6	100,0
17	10	41,7	6	20,7	29	42,1	16	25,0	39	100,0	22	100,0
18	5	20,8	13	44,8	15	21,7	20	31,3	20	100,0	33	100,0
19	7	29,2	9	31,1	11	15,9	23	35,9	18	100,0	32	100,0
Всього	24	100,0	29	100,0	69	100,0	64	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз результатів табл. 2.12. демонструє різницю намірів продовжити освіту після завершення навчання у професійно-технічних навчальних закладах, розглядаючи вікові категорії. Серед 16-річних, 87,5 % жіночої групи ДГ1 та 68,3 % чоловічої групи ДГ2 планують продовжити навчання, що вказує на високий рівень прагнення до подальшої освіти серед молодших респондентів. У віковій групі 17 років, прагнення до продовження освіти залишається високим, складаючи 74,3 % та 69,7 % для ДГ1 та ДГ2 відповідно. Серед 18-річних досліджуваних, бажання продовжити освіту злегка зменшується, але все ще залишається високим, 75,0 % у ДГ1 та 68,8 % у ДГ2. У віковій групі 19 років, цей показник продовжує знижуватися, проте більшість досліджуваних, 61,1 % у ДГ1 та 68,3 % у ДГ2 все ще планують продовжувати освіту. Загалом, можна зазначити про зниження інтересу до подальшої освіти з віком, що може бути пов'язане з переходом фокусу на працевлаштування та кар'єрний розвиток. Ці вікові тенденції необхідно враховувати під час планування освітніх програм та кар'єрного консультування для молоді.

Аналіз результатів опитування, представлених у табл. 2.12, демонструє взаємозв'язок між віком респондентів та їхнім рішенням продовжувати освіту після закінчення навчання у ПТНЗ. Розрахунок кореляції Пірсона виявив позитивний зв'язок, що вказує на тенденцію до зростання інтересу до продовження освіти зі збільшенням віку респондентів. Для оцінки статистичної значущості цих відмінностей був використаний поріг значимості $p < 0,05$. Це дозволило зробити висновок про наявність статистично значущої кореляції між віком та рішенням про продовження освіти в стресогенних умовах. Результат опитування досліджуваних, щодо самостійного пошуку роботи за статтю представлено в табл. 2.13.

Аналізом даних табл. 2.13, виявлено, як досліджувані різних статевих груп самостійно шукають роботу. 54,1 % жіночої групи ДГ1 зазначили, що шукають роботу самостійно, тоді як 45,8 % вибрали інші варіанти.

Таблиця 2.13

**Результат опитування досліджуваних щодо самостійного
пошуку роботи за статтю**

Стать	Пошук роботи								Всього			
	Інше				Самостійно							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	26	54,2	20	55,5	22	48,8	40	70,2	48	100,0	60	100,0
Ч	22	48,8	16	44,5	23	51,2	17	29,8	45	100,0	33	100,0
Всього	48	100,0	36	100,0	45	100,0	57	100,0	93	100,0	93	100,0

Водночас, у чоловічій групі ДГ2 цей показник становить 48,8 %, а 51,1 % вибрали інші варіанти. Дані свідчать про активний підхід до пошуку роботи серед досліджуваних обох статей з невеликою перевагою серед жіночої групи. Така інформація є важливою для розуміння того, як випускники професійно-технічних закладів підходять до процесу працевлаштування, а також може вказувати на потенційні відмінності в стратегіях пошуку роботи між різними статевими групами. Варто зазначити, що проведений кореляційний аналіз показав повну позитивну кореляцію $p < 0,05$ у групі ДГ1 і повну негативну кореляцію $p < 0,05$ у групі ДГ2, що підкреслює значні відмінності у підходах до самостійного пошуку роботи між статтями у цих групах.

Узагальнюючи можна зазначити, що практично рівна кількість чоловіків та жінок вибрали самостійний пошук роботи, що може вказувати на загальний тренд самостійного підходу до кар'єрного розвитку серед сучасної молоді. Водночас, наявність значної частини досліджуваних, які вибрали інші варіанти, може свідчити про необхідність розвитку додаткових ресурсів і підтримки в процесі працевлаштування. Результат опитування досліджуваних, щодо самостійного пошуку роботи за віком представлено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Результат опитування досліджуваних щодо самостійного
пошуку роботи за віком**

Вік	Пошук роботи								Всього			
	Інше				Самостійно							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	14	28,0	2	5,5	2	4,5	4	7,0	16	100,0	60	100,0
17	24	51,2	14	38,9	15	33,3	8	14,0	39	100,0	33	100,0
18	5	10,4	13	36,2	15	33,3	20	35,1	20	100,0	93	100,0
19	5	10,4	7	19,4	13	28,9	25	43,9	18	100,0	60	100,0
Всього	48	100,0	36	100,0	45	100,0	57	100,0	93	100,0	33	100,0

Дані табл. 2.14. відображають, як різні вікові групи досліджуваних підходять до пошуку роботи. Значна кількість 16-річних 87,5 % в ДГ1 активно шукають роботу самостійно. Водночас, цей показник поступово зменшується з віком, досягаючи 25,0 % серед 18-річних та 27,7 % серед 19-річних у ДГ1. Ці дані вказують на зменшення інтенсивності самостійного пошуку роботи з віком серед молодих людей. Водночас, у старших вікових групах спостерігається збільшення активності у пошуку роботи серед досліджуваних ДГ2, особливо серед 19-річних, де 78,1 % відповіли, що шукають роботу самостійно. Під час проведення кореляційного аналізу виявлено слабку негативну кореляцію у групі ДГ1 та сильну позитивну кореляцію у групі ДГ2. Достовірність цих розбіжностей оцінюється як $p < 0,05$, що підтверджує статистичну значимість виявлених відмінностей у самостійному пошуку роботи залежно від віку у різних групах.

Дані вказують на важливість врахування вікових чинників при розробці стратегій та програм підтримки молоді у процесі працевлаштування. Даний розподіл відображає різні етапи професійного розвитку в різних вікових

групах. Молодші респонденти можуть бути більш активними у пошуку роботи через бажання якомога швидше знайти зайнятість після завершення навчання. Водночас, старші респонденти можуть мати більш стратегічний підхід до пошуку роботи, обираючи пропозиції, які більше відповідають їхнім кар'єрним цілям та уподобанням. Результат опитування досліджуваних, щодо відсутності активного пошуку роботи за статтю представлено в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Результат опитування досліджуваних щодо відсутності активного пошуку роботи за статтю

Стать	Не працюють і не шукають роботу								Всього			
	Інше				Не працюю і не шукаю роботу							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	45	53,6	55	64,7	3	33,3	5	62,5	48	100,0	60	100,0
Ч	39	46,4	30	35,3	6	66,7	3	37,5	45	100,0	33	100,0
Всього	84	100,0	85	100,0	9	100,0	8	100,0	93	100,0	93	100,0

З даних табл. 2.15 видно, що серед жінок ДГ1 високий відсоток 93,7 % зазначили, що не працюють і не шукають роботу, аналогічна тенденція спостерігається і серед чоловіків ДГ2, де цей показник становить 86,6 %. Отримані результати вказують на високий рівень безробіття серед досліджуваних або про наявність інших чинників, які впливають на їхню зайнятість. Такі чинники можуть включати продовження навчання, сімейні обставини або інші особисті причини. Відзначимо, що майже однаковий відсоток у обох статевих групах зазначають, що вони не працюють і не шукають роботу, що може вказувати на загальну тенденцію в суспільстві або специфічні умови на ринку праці.

Результат опитування досліджуваних, щодо відсутності активного пошуку роботи за віком представлено в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Результат опитування досліджуваних щодо відсутності активного пошуку роботи за віком

Вік, у роках	Активність пошуку роботи у респондентів								Всього			
	У пошуку роботи				Не в пошуку роботи							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	13	15,5	6	7,1	3	33,3	–	0	16	100,0	60	100,0
17	35	41,7	19	22,4	4	44,5	3	37,5	39	100,0	33	100,0
18	18	21,4	29	34,1	2	22,2	4	50,0	20	100,0	93	100,0
19	18	21,4	31	36,4	–	0	1	12,5	18	100,0	60	100,0
Всього	84	100,0	85	100,0	9	100,0	8	100,0	93	100,0	33	100,0

Аналіз результатів табл. 2.16. демонструє відсоток випускників, які не працюють і не шукають роботу, розподілений за віковими категоріями. Важливо відзначити, що значна більшість випускників у кожній віковій групі не займаються активним пошуком роботи. Наприклад, серед 16-річних 100,0 % хлопців і 81,2 % дівчат не шукають роботу, що може бути пов'язано з продовженням навчання або іншими пріоритетами у цьому віці.

У групі 17-річних незначне зменшення відсотка тих, хто не шукає роботу, 89,7 % серед дівчат та 86,3 % серед хлопців, можливо, свідчить про початок пошуку першого досвіду роботи або стажування.

Вікові групи 18 та 19 років показують схожу тенденцію з невеликим зниженням відсотка тих, хто не шукає роботу, особливо помітно це серед 19-річних хлопців 96,8 %, що може вказувати на зростаючу орієнтацію на ринок праці.

Результат опитування досліджуваних, щодо зайнятості домогосподарськими та сімейними обов'язками за статтю представлено в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

**Результат опитування досліджуваних щодо зайнятості
домогосподарськими та сімейними обов'язками за статтю**

Стать	Зайняті домогосподарськими або сімейними обов'язками								Всього			
	Інше				Зайняті сім'єю, домогосподарством, доглядом за дитиною, тощо							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	45	52,3	56	65,1	3	42,9	4	57,1	48	100,0	60	100,0
Ч	41	47,7	30	34,9	4	57,1	3	42,9	45	100,0	33	100,0
Всього	86	100,0	86	100,0	7	100,0	7	100,0	93	100,0	93	100,0

З даними табл. 2.17. відомо, що більшість респондентів обох статей, понад 90 %, займаються сімейними обов'язками. Серед жінок, 93,7 % заявили, що займаються домогосподарством, а 6,2 % зайняті іншими справами.

Серед респондентів чоловічої статі показник склав 91,1 % та 8,8 % відповідно. Отримані результати акцентують увагу на збереженні традиційних ролей у сімейному житті та викликах, з якими зіштовхуються випускники, особливо жінки, пов'язаних з необхідністю знаходити баланс між приватним життям та професійним зростанням.

Високий відсоток зайнятості домогосподарськими обов'язками може також вказувати на труднощі з пошуком роботи або на вибір випускниками життєвого шляху, орієнтованого на сім'ю, що є особливо актуальним у контексті сучасних соціальних та економічних умов.

Результат опитування досліджуваних, щодо зайнятості домогосподарськими та сімейними обов'язками за віком представлено в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

**Результат опитування досліджуваних щодо зайнятості
домогосподарськими та сімейними обов'язками за віком**

Вік, у роках	Зайняті домогосподарськими або сімейними обов'язками								Всього			
	Інше				Зайняті сім'єю, домогосподарством, доглядом за дитиною, тощо							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	16	18,6	6	7,0	—	—	—	—	16	100,0	60	100,0
17	37	43,0	21	24,4	2	28,6	1	14,2	39	100,0	33	100,0
18	19	22,1	30	34,9	1	14,3	3	42,9	20	100,0	93	100,0
19	14	16,3	29	33,7	4	57,1	3	42,9	18	100,0	60	100,0
Всього	86	100,0	86	100,0	7	100,0	7	100,0	93	100,0	33	100,0

З даними табл. 2.18, відомо, що значна більшість респондентів у кожній віковій категорії віддає перевагу домашнім обов'язкам. Зокрема, у віковій групі 16 років, всі респонденти 100,0 % вказали на зайнятість сімейними справами. Тенденція зберігається і в інших вікових групах: у віці 17 років – 94,8 % і 95,4 % відповідно для ДГ1 та ДГ2, у віці 18 років – 95 % та 90,9 %. Проте, вікова група 19 років має дещо нижчі показники, з 77,7 % у ДГ1 та 90,6 % у ДГ2, що свідчить про зростання інтересу до інших видів діяльності з віком.

Згідно даних табл. 2.18 видно високий рівень зосередження на сімейних та домашніх обов'язках серед випускників, особливо у молодших вікових категоріях. На даний факт впливають культурні норми, соціально-економічні

умови, а також особисті переконання. Така ситуація впливає на кар'єрні можливості випускників, особливо жінок, і вимагає особливої уваги з боку освітніх установ та політиків для розробки стратегій, які підтримують баланс між сімейними обов'язками та кар'єрним розвитком. Створення гнучких робочих умов, дистанційних освітніх програм, та інших ініціатив допоможе випускникам більш ефективно балансувати між особистим життям і професійними амбіціями.

Результат опитування досліджуваних, щодо участі у військовій службі за статтю представлено в табл. 2.19.

Таблиця 2.19

Результат опитування досліджуваних, щодо участі у військовій службі за статтю

Стать	Беруть участь у військовій службі								Всього			
	Ні				Так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ж	48	53,3	60	65,2	—	—	—	—	48	100,0	60	100,0
Ч	42	46,7	32	34,8	3	100,0	1	100,0	45	100,0	33	100,0
Всього	90	100,0	92	100,0	3	100,0	1	100,	93	100,0	93	100,0

З даними табл. 2.19. відомо, що участь чоловіків у військовій службі становить у ДГ1 3,2 % та у ДГ2 1 % респондентів, тоді як серед жінок відсутня участь у військовій службі. Такі результати вказують на те, що військова служба є значно більш характерною для чоловіків у даному дослідженні, проте загальний відсоток участі у військовій службі не є великим серед усіх респондентів і всього склав 2,0 %. Слід зазначити, що ці дані можуть відображати вплив чинників, таких як мобілізація чи військові обставини, які є актуальними для випускників по досягненню призовного віку. Результат

опитування досліджуваних, щодо участі у військовій службі за віком представлено в табл. 2.20.

Таблиця 2.20

**Результат опитування досліджуваних щодо участі
у військовій службі за віком**

Вік	Беруть участь у військовій службі								Всього			
	ні				так							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	16	17,7	6	6,5	—	—	—	—	16	100,0	6	100,0
17	36	40,0	22	23,9	—	—	—	—	36	100,0	22	100,0
18	20	22,2	32	34,8	2	66,6	1	100,0	22	100,0	33	100,0
19	18	20,1	32	34,8	1	33,4	—	—	19	100,0	32	100,0
Всього	90	100,0	92	100,0	3	100,0	1	100,0	93	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.20 вказують на участь у військовій службі за віком, так у молодших вікових групах 16 та 17 років у ДГ1 та ДГ2 участь відсутня серед респондентів. Спостерігається участь у військовій службі серед випускників старших вікових груп, зокрема, в групах віком 18 і 19. Цей факт вказує на досягнення призовного віку та вплив мобілізаційних процесів у країні, що особливо актуально у контексті триваючих воєнних подій в Україні. Отримані дані корисні для розуміння того, як сучасні воєнні обставини впливають на життєві та кар'єрні рішення молодих людей, які тільки закінчили навчання та готуються до вступу в доросле життя.

Узагальнюючи можна зазначити, що значна частина респондентів не брала участь у тренінгах та заходах особистісного, кар'єрного та мотиваційного розвитку під час навчання, що свідчить про прогалини у підготовці випускників. Випускники старших вікових груп більш схильні до

самостійного пошуку роботи, що пов'язано з більшою життєвою зрілістю та розумінням ринку праці.

Враховуючи вищенаведене, висновки цього дослідження вказують на необхідність активного втручання у процес підготовки молоді до ринку праці. Це, безумовно, потребує співпраці між освітніми закладами, роботодавцями та державною службою зайнятості для створення ефективних механізмів підтримки випускників ПТНЗ. Створення кімнат кар'єри стануть кроком до побудови такої системи підтримки, оскільки вони пропонуватимуть індивідуалізовані послуги, враховуючи різноманітність потреб випускників.

Враховуючи велику кількість випускників, які вибирають продовження навчання або домашнє господарство, кімнати кар'єри пропонуватимуть ресурси та підтримку для визначення довгострокових кар'єрних цілей, а також сприятимуть знаходженню балансу між професійним розвитком та особистим життям. Також, буде враховано специфіку випускників професійно-технічних навчальних закладів, які можуть мати менше досвіду участі в тренінгах та професійного розвитку, а також мають різні потреби порівняно з випускниками вищих навчальних закладів. Врахування цих аспектів при розробці програм кімнат кар'єри допоможе забезпечити більш ефективну підготовку цієї категорії молоді до ринку праці.

Результати дослідження вказують на специфіку цієї категорії молоді, що вимагає індивідуалізованих підходів у програмах підтримки та розвитку кар'єри. Результати також підкреслюють необхідність співпраці між освітніми закладами, роботодавцями та державною службою зайнятості для підтримки випускників. Важливість створення кімнат кар'єри для випускників професійно-технічних навчальних закладів. Це допоможе їм визначити довгострокові кар'єрні цілі та збалансувати професійний розвиток і особисте життя. Кімнати кар'єри можуть відігравати ключову роль у цьому процесі, забезпечуючи підтримку та ресурси для успішного працевлаштування та професійного росту в стресогенних умовах.

2.3. Вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість випускників

У цьому підрозділі досліджуємо, як локус контролю впливає на професійне самовизначення та стресостійкість серед випускників професійно-технічних навчальних закладів. Локус контролю, як психологічна конструкція, визначає сприйняття індивідом ступеню впливу власних дій на події, що відбуваються в його житті. У контексті професійного самовизначення, це виявляється в здатності особистості до самостійного планування кар'єрного шляху та адаптації до робочого середовища.

Методика Клімова Є. «Діагностика професійного самовизначення» застосована для вивчення схильності випускників до аналізу та синтезу інформації про себе у професійній сфері, їхніх цінностях та інтересах. Результати, отримані з цієї методики, дозволяють визначити, наскільки випускники готові до самостійного вибору професії та їхню здатність до самореалізації в майбутньому професійному житті.

Для вивчення стресостійкості застосовано методику Мільмана В. Е. «Діагностика рівня суб'єктивної контрольованості». Ця методика дозволяє оцінити, як випускники сприймають стресові ситуації і які стратегії вони використовують для їх подолання, відображаючи рівень стресостійкості та адаптивні можливості особистості.

Розподіл локусу контролю серед досліджених груп за статтю представлено на рис. 2.3.

З представлених на рис. 2.3. даних щодо змін у локусі контролю у досліджуваних групах, можна відзначити наступне. У ДГ1 виявлено зростання екстернального локусу контролю, серед жінок 59,5 %, що зумовлено загальним відчуттям невизначеності та стресу, викликаних пандемією, що змушувало випускників сприймати обмеження у контролі над власним життям і професійними перспективами через зовнішні обставини.

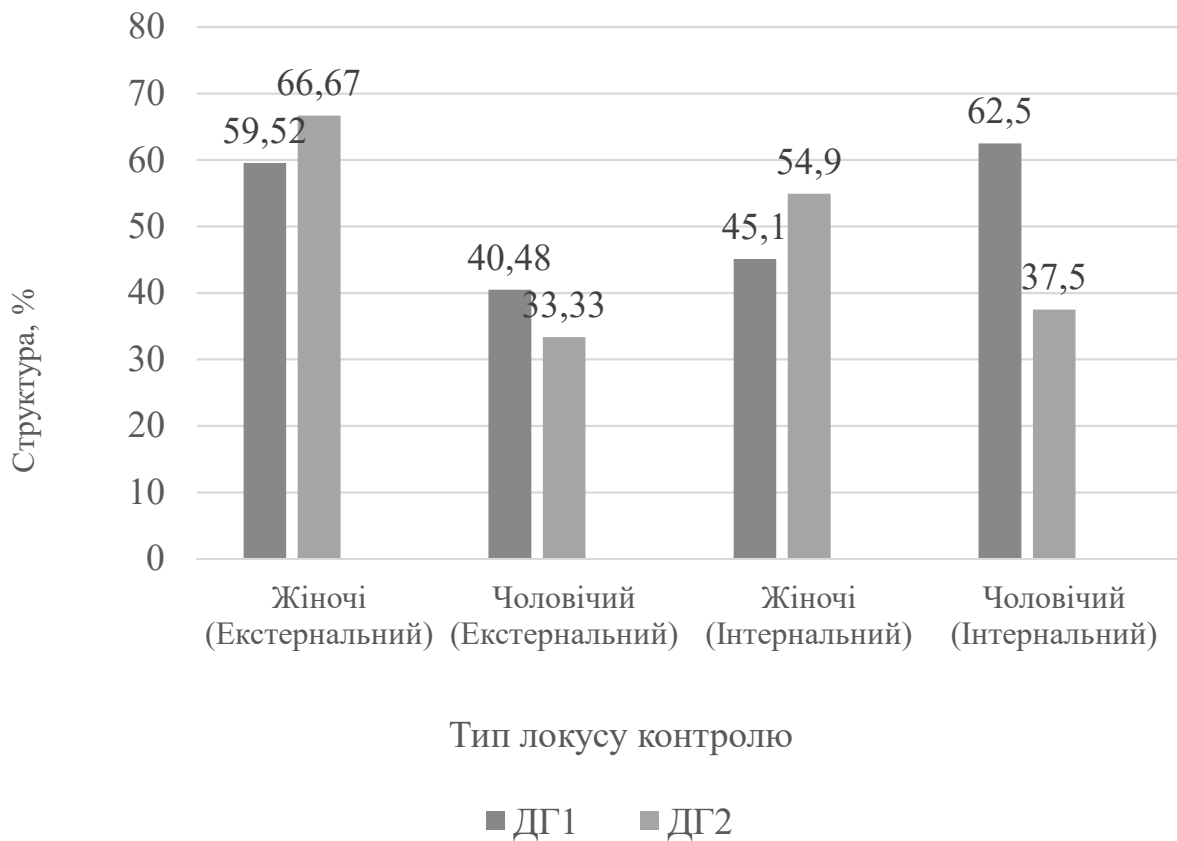


Рис. 2.3. Розподіл змін локусу контролю у досліджених групах за статтю

У ДГ2 зафіксовано збільшення інтернального локусу контролю серед жінок 62,5 %, тоді як серед чоловіків цей показник знизився.

Такі дані можуть відображати зміну у сприйнятті власних можливостей та посилення самостійного пошуку шляхів вирішення проблем у кризових ситуаціях, особливо серед жінок.

Вплив емоційного інтелекту на локус контролю виявляється в кількох аспектах. Управління емоціями допомагає контролювати та регулювати власні емоції під час стресових ситуацій, що підвищує інтернальний локус контролю. Це особливо важливо для жінок у ДГ2, де спостерігається підвищений рівень інтернального локусу контролю. Емпатія, або здатність розуміти та враховувати емоції інших людей, сприяє кращій адаптації та взаємодії в стресових умовах, зменшуючи відчуття невизначеності. Соціальні навички,

такі як ефективна комунікація та взаємодія з іншими людьми, допомагають зміцнювати відчуття контролю над ситуацією, що сприяє підвищенню інтернального локусу контролю.

Для жінок під час пандемії високий рівень екстернального локусу контролю вказує на потребу у розвитку емоційного інтелекту для зменшення відчуття невизначеності. ВС, навпаки, сприяв підвищенню інтернального локусу контролю, що свідчить про успішне використання емоційного інтелекту для подолання кризових ситуацій. Чоловіки під час пандемії демонструють менший рівень екстернального та вищий рівень інтернального локусу контролю, що вказує на кращу здатність контролювати свої емоції та ефективніше взаємодіяти в складних умовах. Однак під час ВС спостерігається зростання екстернального та зниження інтернального локусу контролю серед чоловіків, що свідчить про необхідність розвитку емоційного інтелекту для підвищення стресостійкості.

В цілому можна зазначити про значення гнучких і адаптивних підходів до професійного розвитку в умовах соціально-економічних змін, а також важливість підтримки ВПТНЗ у процесі кар'єрного самовизначення, зокрема через розвиток внутрішнього локусу контролю. Підвищення рівня емоційного інтелекту, особливо управління емоціями, емпатії та соціальних навичок, сприятиме зміцненню інтернального локусу контролю та допоможе ВПТНЗ краще адаптуватися до викликів сучасного ринку праці. Динаміку локусу контролю у досліджених групах за віком представлено на рис. 2.4.

З представлених на рис. 2.4. даних щодо змін у локусі контролю у досліджуваних групах за віковими категоріями, можна відзначити наступне. У ДГ1 помітно, що найбільший відсоток екстернального локусу контролю зафіксовано серед осіб віком 17 років – 40,4 %. Такі показники можуть бути індикатором почуття невизначеності та залежності від зовнішніх обставин серед молодших вікових груп у період пандемії. На відміну від цього, у ДГ2 спостерігається підвищення інтернального локусу контролю серед вікової групи 19 років – 53,1 %. Виявлено зростання відповідальності та активізації

професійного розвитку серед старших вікових груп в умовах ВС. Таким чином, аналіз локусу контролю у різних вікових групах показує, як змінюються установки щодо сприйняття власного контролю над життєвими ситуаціями залежно від зовнішніх умов і віку.

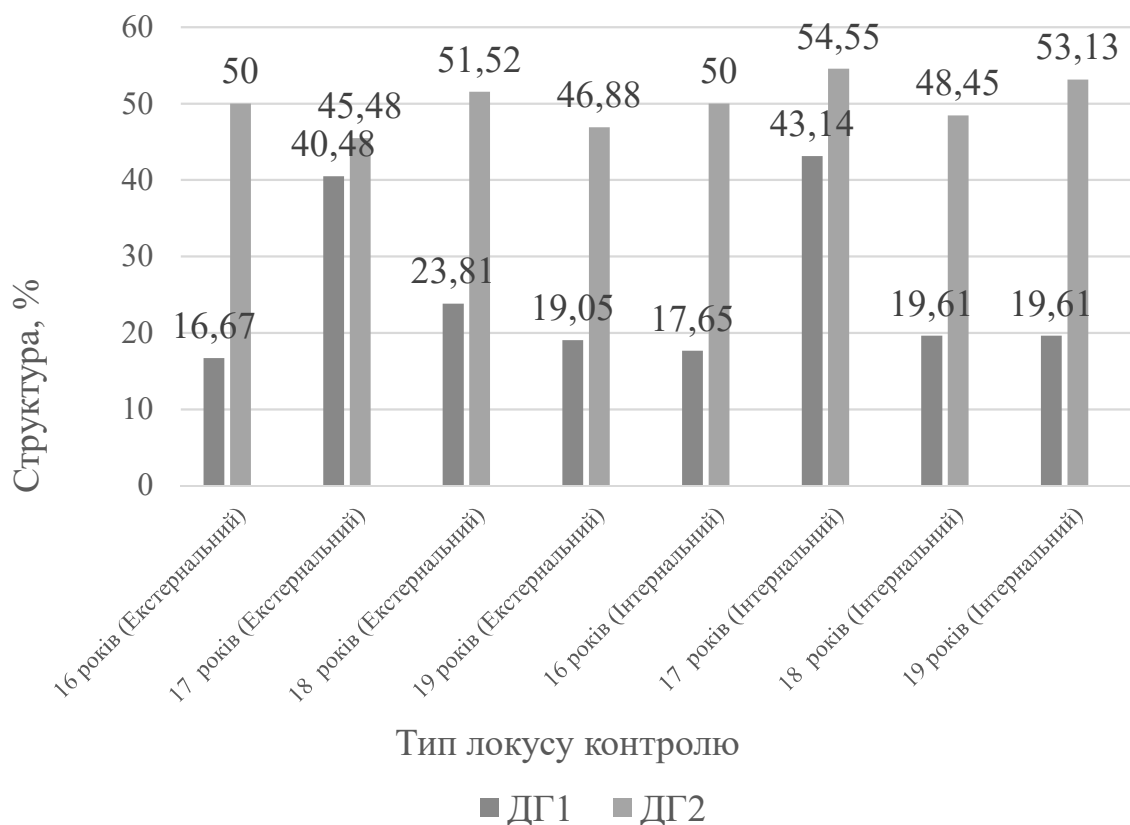


Рис. 2.4. Динаміка локусу контролю у досліджених групах за віком

Аналіз локусу контролю у різних вікових групах показує, як змінюються установки щодо сприйняття власного контролю над життєвими ситуаціями залежно від зовнішніх умов і віку. Важливо розглянути, яким чином емоційний інтелект впливає на ці зміни та як він може бути використаний для підвищення стресостійкості та адаптивності в умовах пандемії та воєнного стану.

Управління емоціями відіграє ключову роль у підвищенні інтернального локусу контролю. Вміння контролювати та регулювати власні емоції під час стресових ситуацій особливо важливо для старших вікових груп. Ця здатність сприяє активізації професійного розвитку та подоланню кризових ситуацій.

Емпатія, або здатність розуміти та враховувати емоції інших людей, сприяє кращій адаптації та взаємодії в стресових умовах. Це зменшує відчуття невизначеності, особливо серед молодших вікових груп, допомагаючи їм ефективніше адаптуватися до змін та викликів.

Соціальні навички, такі як ефективна комунікація та взаємодія з іншими людьми, допомагають зміцнювати відчуття контролю над ситуацією. Розвинені соціальні навички сприяють підвищенню інтернального локусу контролю, що є важливим для успішної професійної адаптації.

Аналіз динаміки локусу контролю у різних вікових групах під час пандемії COVID-19 ДГ1 та воєнного стану ДГ2 показує суттєві зміни в сприйнятті контролю над життєвими ситуаціями. Вікова група 17 років у ДГ1 виявляє високий рівень екстернального локусу контролю 40,4 %, що вказує на потребу в розвитку емоційного інтелекту для зменшення відчуття невизначеності та підвищення стійкості до зовнішніх обставин. У ДГ2, вікова група 19 років демонструє підвищення інтернального локусу контролю 53,1 %, що свідчить про успішне використання емоційного інтелекту для подолання кризових ситуацій та активізації професійного розвитку.

Для покращення адаптації та професійного розвитку ВПТНЗ необхідно впроваджувати програми підтримки, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту. Особлива увага повинна приділятися навчання навичкам контролю та регулювання власних емоцій для підвищення інтернального локусу контролю, особливо серед старших вікових груп. Також важливо розвивати здатність розуміти та враховувати емоції інших для зменшення відчуття невизначеності та покращення адаптації серед молодших вікових груп. Підвищення ефективності комунікації та взаємодії з іншими людьми сприятиме зміцненню відчуття контролю над ситуацією та підвищенню інтернального локусу контролю. Зміни у мотиваційній структурі особистості серед досліджених за статтю представлено на рис. 2.5.

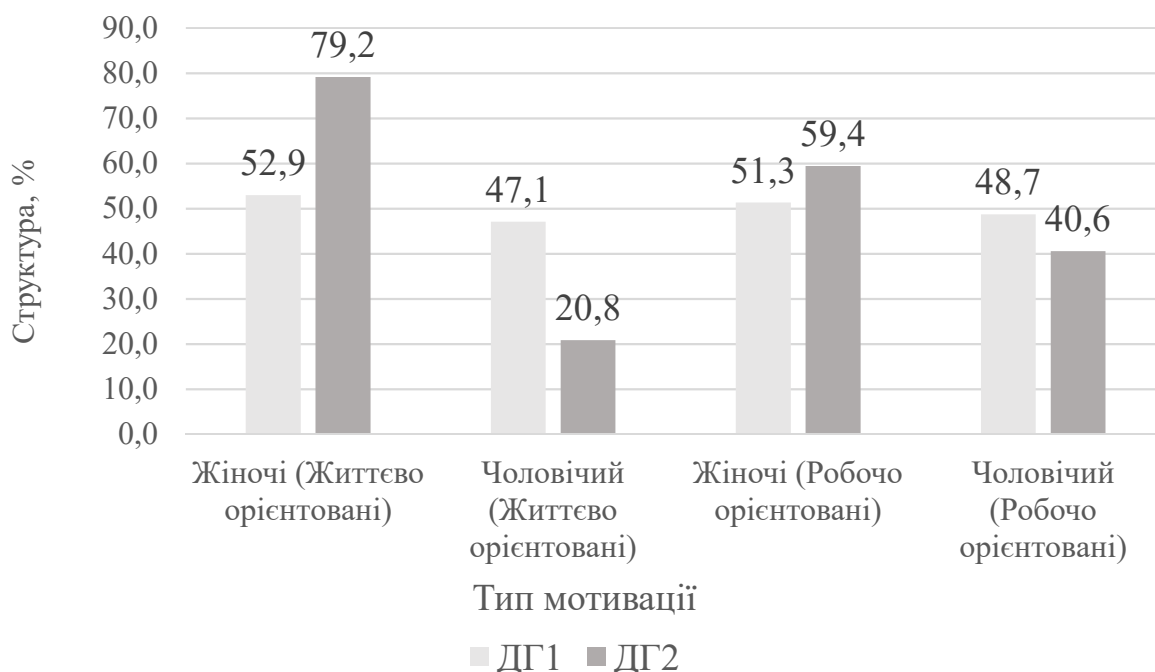


Рис. 2.5. Зміни мотиваційної структури особистості серед досліджених за статтю (методика В.Е. Мільмана)

Аналізуючи представлені дані на рис. 2.5, можна відзначити ключові зміни у мотиваційній структурі особистості ВПТНЗ за методикою В.Е. Мільмана у ДГ1 та ДГ2. У ДГ1 серед жінок виявлено 52,9 % життєвської мотивації, тоді як у ДГ2 цей показник збільшився до 79,1 %. Це зростання може відображати зміну пріоритетів серед жінок в напрямку більшої уваги до особистісних цінностей та сімейних зобов'язань. Водночас, серед чоловіків у ДГ1 життєвська мотивація складала 47,0 %, проте в ДГ2 вона значно знизилася до 20,8 %. Таке зменшення може свідчити про зростаючу орієнтацію чоловіків на професійний розвиток та кар'єрні амбіції.

Загальний аналіз цих даних вказує на важливість врахування змін у мотиваційній структурі особистості при розробці стратегій підтримки та розвитку випускників ПТНЗ, а також підкреслює необхідність адаптації до різних соціальних та економічних умов, які можуть впливати на професійне самовизначення та кар'єрні вибори молоді. Зміни у мотиваційній структурі особистості серед досліджуваних за віком представлено у табл. 2.21.

Таблиця 2.21

**Зміни у мотиваційній структурі особистості у досліджуваних
групах за віком**

Всього	Робочий	Житейський	Показник	Вік, у роках														Всього					
				16				17				18				19							
				ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
				N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	13	3																					
100,0	81,0	18,0																					
6	4	2																					
100,0	66,6	33,4																					
39	30	9																					
100,0	76,9	23,1																					
22	20	2																					
100,0	90,9	9,1																					
20	17	3																					
100,0	85,0	15,0																					
33	18	15																					
100,0	54,5	45,5																					
18	16	2																					
100,0	89,0	11,0																					
32	27	5																					
100,0	84,3	15,6																					
93	76	17																					
100,0	100,0	100,0																					
93	69	24																					
100,0	100,0	100,0																					

З представлених у табл. 2.21 даних, щодо змін у мотиваційній структурі особистості випускників ПТНЗ за віком, можна відзначити наступне. У ДГ1, серед 17-річних, відзначається зростання робочої мотивації до 76,9 %, що свідчить про активне прагнення молодих людей до професійного розвитку та кар'єрного планування в умовах невизначеності, спричиненої пандемією. Результат дослідження вказує на важливість зосередження на кар'єрних цілях та професійному зростанні серед молоді цього віку.

У ДГ2, серед тієї ж вікової групи, спостерігається ще більше зростання робочої мотивації, яке досягає 90,9 %. Цей аспект демонструє підсилену увагу до професійних аспектів та здібність ефективно адаптуватися до викликів, які постають у контексті ВС. Зокрема, дані свідчать про зміну у сприйнятті особистих можливостей та необхідності швидкої адаптації до змінюваних

умов. В цілому, зміни у мотиваційній структурі особистості серед випускників ПТНЗ за віком відображають не тільки їх реакцію на зовнішні соціально-економічні зміни, але й важливість підтримки та розвитку внутрішнього потенціалу в умовах невизначеності та стресу. Це підкреслює необхідність гнучких та адаптивних підходів у підготовці випускників, зокрема у ПТНЗ, для ефективного кар'єрного самовизначення. Зміни в професійних інтересах серед досліджуваних за статтю представлено у табл. 2.22.

Таблиця 2.22

Зміни в професійних інтересах у досліджуваних групах за статтю

Показник	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Л – ЗС	9	18,0	5	8,3	8	17,7	5	15,1	17	100,0	10	100,0
Л – Л	6	12,0	22	36,7	8	17,7	4	15,3	14	100,0	26	100,0
Л – П	7	14,0	11	18,3	6	13,3	2	12,1	13	100,0	13	100,0
Л – Т	1	2,0	0	0	10	22,2	10	30,3	11	100,0	10	100,0
Л – Х	10	20,8	10	16,7	2	44,4	2	6,1	12	100,0	12	100,0
Не сформований	15	31,2	12	20,0	11	24,4	10	30,3	26	100,0	22	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

На основі даних, представлених у табл. 2.22, щодо змін у професійних інтересах серед випускників ПТНЗ за статтю, можна спостерігати важливі тенденції. В ДГ1, зокрема серед жінок, відзначається збільшення інтересів у категорії «Л – ЗС» 18,0 % та «Не сформований» 31,2 %, що може свідчити про пошук стабільності та різноманітних професійних можливостей в умовах пандемії. Однак, в ДГ2 помітно значне зростання інтересу до категорії «Л – Л» серед жінок 36,7 %, що може вказувати на зміну професійних пріоритетів з більшою увагою до спеціалізованих сфер діяльності. Ця тенденція може бути зумовлена необхідністю адаптації до нових викликів, які створює ВС.

Також варто зазначити зниження відсотка випускників з «Не сформованим» типом інтересів 20,0 % у ДГ2 проти 31,2 % у ДГ1, що може вказувати на зростання їх професійної визначеності та адаптації до нових умов. В цілому такі зміни у професійних інтересах випускників ПТНЗ підкреслюють важливість гнучкої адаптації освітніх програм до мінливих соціальних та економічних умов. Вони відображають вплив зовнішніх обставин на професійне самовизначення молодих фахівців та необхідність підтримки та розвитку їх професійних інтересів з урахуванням цих викликів.

Зміни в професійних інтересах серед досліджених за віком представлено у табл. 2.22.

На підставі аналізу даних, представлених у табл. 2.22, щодо динаміки професійних інтересів випускників ПТНЗ за віковими групами, можна виділити ключові тенденції. У дослідній групі ДГ1, серед 16-річних, інтерес до категорії «Л – ЗС» склав 31,2 %, тоді як серед 19-річних цей показник становив 16,7 %. Це свідчить про варіабельність професійних інтересів залежно від віку.

Особливо помітною є зміна у віковій групі 17 років у дослідній групі ДГ2, де інтерес до категорії «Л – Л» зріс до 27,3 %. Це може свідчити про зміщення акцентів на лідерські якості та аналітичні навички у цій віковій групі, особливо в контексті пандемії COVID-19. Динаміка професійних інтересів у досліджених групах за віком представлена в табл. 2.23.

Таблиця 2.23

Динаміка професійних інтересів у досліджених групах за віком

Показн ик	Вік																Всього			
	16				17				18				19							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Л – ЗС	5	31,2	1	16,7	5	12,	3	4,5	4	20,0	1	3,0	3	16,7	5	15,6	17	100,0	10	100,0
Л – Л	2	12,5	3	50,0	8	20,5	6	27,3	2	10,0	11	33,3	2	11,1	6	18,8	14	100,0	26	100,0
Л – П	1	6,2	0	0	3	7,7	4	18,2	6	30,0	6	18,2	3	16,7	3	9,4	13	100,0	13	100,0
Л – Т	3	18,8	1	16,7	5	12,8	3	13,6	2	10,0	4	12,1	1	5,6	2	6,3	11	100,0	10	100,0
Л – Х	1	6,2	0	0	4	10,3	0	0	3	15,0	4	12,1	4	22,2	8	25,0	12	100,0	12	100,0
Не сформо ваний	4	25,0	1	16,7	14	35,9	6	27,3	3	15,0	7	21,2	5	27,8	8	25,0	26	100,0	22	100,0
Всього	16	100,0	6	100,0	39	100,0	22	100,0	20	100,0	33	100,0	18	100,0	32	100,0	93	100,0	93	100,0

Загалом, зміни у професійних інтересах випускників ПТНЗ відображають їх реакцію на зовнішні виклики, такі як пандемія та війна. Дані табл. 2.23. підкреслюють необхідність адаптації освітніх програм та кар'єрного планування до швидкозмінних соціальних та економічних

умов, а також важливість розвитку відповідних навичок та компетенцій серед молоді для ефективної відповіді на ці виклики.

Враховуючи отримані результати, можна зробити висновок, що локус контролю є ключовим чинником у формуванні професійного самовизначення та стресостійкості серед ВПТНЗ. Зміни у соціально-економічному середовищі, такі як пандемія та війна, суттєво впливають на всі процеси у житті, вимагаючи від освітніх інституцій зосередження уваги на розвитку внутрішнього локусу контролю та адаптивних стратегій виховання та навчання. Представлене дослідження вносить вклад у розуміння механізмів професійного самовизначення та може бути використане для розробки більш ефективних освітніх та профорієнтаційних стратегій у професійно-технічних навчальних закладах.

Узагальнюючи можна зазначити, що локус контролю має істотний вплив на професійне самовизначення та стресостійкість випускників професійно-технічних навчальних закладів. Виявлено, що у групі ДГ1 екстернальний локус контролю серед жінок зріс на 20,8 %, що пов'язано з відчуттям невизначеності та стресу в умовах пандемії. Цей факт вказує на значущість зовнішніх обставин у формуванні сприйняття контролю над особистим життям і професійними перспективами.

Водночас, у групі ДГ2 спостерігається збільшення інтернального локусу контролю серед жінок до 36,7%, тоді як серед чоловіків цей показник знизився. Така динаміка свідчить про зміну в сприйнятті особистих можливостей та активізацію самостійного пошуку рішень у кризових ситуаціях, особливо серед жіночої частини випускників. Цей феномен можна пов'язати з розвитком емоційного інтелекту, який включає здатність до саморегуляції та управління емоціями, що дозволяє ефективніше адаптуватися до змін та зберігати внутрішній контроль у стресових умовах.

Аналіз вікових груп показав, що найбільший відсоток екстернального локусу контролю у ДГ1 був зафіксований серед осіб віком 17 років 20,5 %, що може свідчити про залежність молодших вікових груп від зовнішніх обставин. Це є результатом недостатньо розвинених емоційних навичок, які б дозволили краще управляти стресом та викликами. Натомість у ДГ2 відзначено підвищення інтернального локусу контролю серед 19-річних до 25, 0%, що вказує на більш активний підхід до професійного розвитку серед старших вікових груп у контексті воєнного стану. Дані підтверджують вплив емоційного інтелекту, який сприяє кращій адаптації до стресових ситуацій через розвиток емпатії та соціальних навичок.

Отримані результати підкреслюють важливість емоційного інтелекту в адаптації до стресових умов. Управління емоціями, емпатія та соціальні навички сприяють підвищенню інтернального локусу контролю, допомагаючи ВПТНЗ краще справлятися з викликами та ефективніше планувати свою професійну кар'єру.

Зокрема, для жінок у групі ДГ2 розвиток інтернального локусу контролю є результатом покращеного емоційного інтелекту, який дозволяє їм успішніше долати кризові ситуації та приймати самостійні рішення. Чоловіки, навпаки, демонструють зниження інтернального локусу контролю, що вказує на необхідність додаткової підтримки у розвитку емоційного інтелекту, особливо у контексті управління стресом та покращення взаємодії з іншими.

Аналіз вікових груп також підтверджує, що молодші випускники 17 років більше залежать від зовнішніх обставин через недостатній розвиток емоційних навичок. У старших вікових групах 19 років підвищення інтернального локусу контролю свідчить про кращу адаптацію до стресових умов та активніший підхід до професійного розвитку, що знову ж таки, пов'язано з розвитком емоційного інтелекту.

Також важливим є аналіз змін у мотиваційній структурі особистості. У ДГ1 серед жінок життєвська мотивація склала 52,9 %, тоді як у ДГ2 вона зросла до 79,1 %. Зменшення життєвської мотивації серед чоловіків у ДГ2 до 20,8 % свідчить про їхню зростаючу орієнтацію на професійний розвиток.

Зміни у професійних інтересах випускників ПТНЗ також відображають важливі тенденції. В ДГ1 збільшення інтересів у категорії «Л – ЗС» до 18,0 % та «Не сформований» до 31,2 % серед жінок вказує на їхній пошук стабільності та різноманітних можливостей для професійного самовизначення в умовах пандемії. У контексті ДГ2, значне зростання інтересу до категорії «Л – Л» до 36,7 % серед жінок підкреслює зміну професійних пріоритетів, що може бути пов'язано з необхідністю адаптації до умов війни.

Зміни в професійних інтересах у різних вікових групах, зокрема збільшення інтересу до категорії «Л – Л» у віковій групі 17 років до 27,3 % у ДГ2, демонструють зміщення акцентів на лідерські якості та аналітичні навички, особливо у складних умовах пандемії. Важливо відзначити, що статистична достовірність виявлених розбіжностей оцінюється як $p < 0,05$

У підсумку, результати дослідження вказують на необхідність адаптивних і гнучких підходів у підготовці випускників ПТНЗ, особливо у світлі швидкозмінних соціально-економічних умов. Це включає в себе не тільки врахування змін у мотиваційній структурі та професійних інтересах, але й розвиток навичок та компетенцій, які дозволять ефективно реагувати на зовнішні виклики, такі як пандемії та війни.

2.4. Оцінка психологічних детермінант в професійному самовизначенні випускників в умовах стресогенності

У підрозділі проаналізовано психологічна структура особистості ВПТНЗ. Особлива увага зосереджена на вивченні взаємозв'язку між психологічними властивостями особистості та їхнім впливом на процес професійного самовизначення в контексті стресогенних умов. Використання методики «Діагностика психологічної структури особистості» та комплексної методики «Вивчення психологічних властивостей особистості «10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей» дозволить отримати дані, як різні психологічні чинники впливають на вибір кар'єрного шляху та способи адаптації до змін у професійному та особистісному житті випускників.

Методика діагностики психологічної структури особистості застосована для вивчення змін в особистісних якостях ВПТНЗ, зумовлені стресовими умовами останніх років, включаючи пандемію COVID-19 та воєнні дії. Аналіз базується на дослідженні аспектів особистісної структури за допомогою науково обґрунтованих методик, що дозволило узагальнити об'єктивні висновки щодо здатності випускників адаптуватися до стресових умов. В дослідженні використовуються дані, отримані за допомогою визначення активності, правдивості, вимогливості, врівноваженості, емоційності та реактивності, що відображають різні аспекти психологічного профілю випускників.

Отримані результати аспектів особистісної структури проаналізовані за статтю, віком та іншими параметрами задля встановлення, як психологічний профіль випускників змінювався в умовах стресогенності і які чинники могли вплинути на ці зміни. Динаміка особистісних властивостей досліджуваних за статтю представлено на рис. 2.6. На основі аналізу даних, представлених на рис. 2.6, що ілюструє динаміку особистісних властивостей у досліджуваних групах, можна сформулювати наступні спостереження. У ДГ1 зафіксовано значне

зростання активних особистісних властивостей серед жінок від 49,3 % до 61,8 % у жінок ДГ2. Така динаміка вказує на збільшення ініціативності та активного реагування серед жіночої частини респондентів у відповідь на стресові чинники, які супроводжували воєнний стан. Водночас, у чоловічих респондентів спостерігається зниження активних особистісних властивостей у ДГ1 з 50,6 % до 38,1 % у ДГ2, що може свідчити про зростаючу стресовість і невизначеність, яка характеризувала цей період для даної групи.

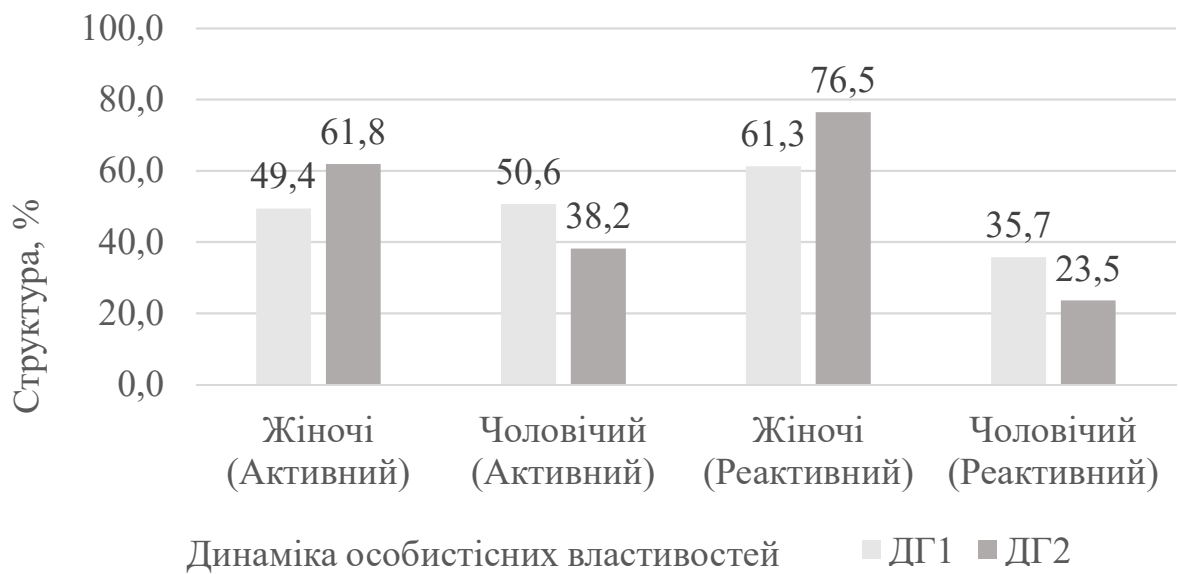


Рис.2.6. Динаміка особистісних властивостей досліджуваних за статтю

Аналогічно, реактивні особистісні властивості, що відображають схильність до відповіді на зовнішні подразники, зазнали змін. Серед жіночої статі відзначається зростання у ДГ1 з 64,2 % до 76,4 % у ДГ2, що може свідчити про збільшену реакцію на стресові умови війни. У чоловіків же цей показник знизився у ДГ1 з 35,7 % до 23,5 % у ДГ2, що може вказувати на стратегії уникнення або адаптивні механізми в умовах підвищеного стресу. Узагальнюючи можна зазначити наявність значних змін в профілі особистісних властивостей ВПТНЗ в умовах стресогенності, що підтверджує важливість психологічної підтримки та розвитку адаптивних стратегій у цій категорії молодих людей. Динаміка активності та реактивності досліджуваних в різних вікових категоріях представлено у табл. 2.24.

Таблиця 2.24

Динаміка активності та реактивності у досліджених групах за віком

Вік	Особистісні властивості								Всього			
	Активний				Реактивний							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	16	20,3	5	6,6	—	—	1	5,8	16	100,0	6	100,0
17	30	38,0	19	25,0	9	64,3	3	17,7	39	100,0	22	100,0
18	17	21,4	25	32,9	3	21,4	8	47,1	20	100,0	33	100,0
19	16	20,3	27	35,5	2	14,3	5	29,4	18	100,0	32	100,0
Всього	79	100,0	76	100,0	14	100,0	17	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз результатів, представлених у табл. 2.24 демонструє динаміку активності та реактивності досліджуваних в різні періоди: під час пандемії COVID-19 у 2021 р. ДГ1 та в умовах воєнного стану у 2023 р. ДГ2.

Серед ДГ1 більшість випускників 16, 17, 18 і 19 рр. проявляли високий рівень активності, що пов'язано зі зростаючою необхідністю адаптації до нових умов життя та навчання під час пандемії. Наприклад, серед 16-річних випускників 20,3 % є активними, а серед 19-річних цей показник становив 20,3 %. Проте ДГ2, під час воєнного стану, спостерігається значне зниження загальної активності серед усіх вікових груп, що може відображати збільшення рівня стресу та невизначеності серед молоді. Наприклад, серед 16-річних випускників активність знизилася до 6,6 % а серед 19-річних активність збільшилась до 35,5 %.

Одночасно спостерігалось зростання реактивності в ДГ2 у всіх вікових групах. Це свідчить про більш ретельно обдуманий та виважений підхід до прийняття рішень серед випускників у більш складних і стресових умовах. Загалом, дані свідчать про зміни в поведінкових реакціях ВПТНЗ у відповідь на різні соціально-економічні та психологічні умови, що мають важливі наслідки для їх професійного розвитку та самовизначення. Статистична

достовірність виявлених розбіжностей оцінюється як $p < 0,05$, що підтверджує значимість спостережуваних змін у активності та реактивності серед вікових груп у різних досліджуваних групах. Динаміка достовірності відповідей у досліджених групах за статтю представлено у табл. 2.25.

Дані табл. 2.25 свідчать, що у ДГ1 більшість досліджених 73 особи, що складає 100,0 % усіх респондентів, які надавали достовірні відповіді. Серед них 34 особи - це 46,5 % представниці жіночої статі та 39 осіб - це 53,4 % представників чоловічої статі. Це свідчить про високий рівень відповідальності та усвідомленості серед ВПТНЗ у цей період.

Таблиця 2.25

**Динаміка достовірності відповідей у досліджених групах за статтю
(методика «Вивчення психологічних властивостей особистості
«10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей»)**

Показник	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Достовірний	34	70,8	49	81,7	39	86,6	30	90,8	73	100,0	79	100,0
Не достовірний	9	18,7	3	5,0	3	6,7	2	6,1	12	100,0	5	100,0
Сумнівний	5	10,4	8	13,33	3	6,7	1	6,1	8	100,0	9	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Серед ДГ2 кількість достовірних відповідей зросла до 79 осіб це 100,0 % від усіх респондентів, при цьому відсоток жіночої статі збільшився до 49 осіб

це 62,0 %, а чоловічої зменшився до 30 осіб, що складає 37,9 %. Таке збільшення може бути пов'язане з більшою обізнаністю та зростаючою самостійністю у прийнятті рішень у випускників під час воєнного стану.

Категорія «Не достовірний» в обох групах займала невеликий відсоток від загальної кількості респондентів, що свідчить про загалом високий рівень достовірності відповідей серед випускників. Узагальнюючи можна зазначити, що на протязі дослідження відбувалася зміна достовірності відповідей у досліджуваних за віковими групами в двох групах. Зміни у достовірності відповідей досліджених груп за віком представлено у табл. 2.26.

Таблиця 2.26

Зміни у достовірності відповідей досліджених груп за віком
(методика «Вивчення психологічних властивостей особистості
«10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей»)

Вік, у роках	Показник												Всього			
	Достовірний				Не достовірний				Сумнівний							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	14	19,1	5	6,3	2	16,5	–	–	–	–	–	–	16	100,0	6	100,0
17	31	42,5	19	24,1	7	58,3	3	60,0	1	12,5	–	–	39	100,0	22	100,0
18	16	21,9	29	36,7	2	16,7	1	20,0	2	25,0	2	25,0	20	100,0	33	100,0
19	12	16,4	26	32,9	1	8,3	1	20,0	5	62,5	5	75,0	18	100,0	32	100,0
Всього	73	100,0	79	100,0	12	100,0	5	100,0	8	100,0	8	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз результатів, представлених у табл. 2.26 свідчить, що серед ДГ1 у віковій групі 16 років більшість відповідей є достовірними 87,5 %, з досить низьким відсотком не достовірних 12,5 % та відсутністю сумнівних відповідей. У віковій групі 17 років більшість також склали достовірні відповіді 79,4 %, але відсоток сумнівних відповідей 2,5 % вказує на деяку невизначеність. Для вікової категорії 18 і 19 років характерна вища достовірність відповідей 80 % і 66,6 % відповідно з відносно низьким відсотком сумнівних відповідей. Серед ДГ2 у віковій групі 16 років спостерігався високий рівень достовірності 83,3 % та невелика кількість сумнівних відповідей 16,6 %. Вік 17 років демонструє підвищення достовірності 86,3 % і зниження сумнівних відповідей. Для 18-річних та 19-річних спостерігається подібна тенденція – зростання достовірності відповідей 8,88 % та 81,2 % відповідно з одночасним зниженням частки сумнівних відповідей. Загалом, у ДГ2 спостерігається підвищення достовірності відповідей серед досліджених порівняно з ДГ1. Це може вказувати на зростання самовпевненості та зменшення рівня сумнівів в оцінці власних переконань і ставлення до професійних питань у ВПТНЗ у вікових групах.

Аналіз даних за «Комплексною методикою вивчення психологічних властивостей особистості «10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей» випускників ПТНЗ виявив значні зміни в їхніх психологічних характеристиках в умовах стресогенності. Зокрема, у період 2021–2023 рр. відзначено наступне: активність у ДГ1 (2021 р., пандемія COVID-19) та ДГ2 (2023 р., воєнний стан) серед жінок у ДГ1 виявлено високий рівень активності, що відображає реакцію на змінені умови життя та навчання під час пандемії. Проте у ДГ2 спостерігалось певне зниження загальної активності, що пов'язано зі збільшеною схильністю до стресу і невизначеністю в умовах воєнного стану. Зміни в реактивності між групами досліджених, у ДГ2 серед обох статевих груп спостерігається зростання реактивності, що може вказувати на більш

виражену відповідь на стресові події та зовнішні виклики. Це свідчить про зміну поведінкових стратегій і підходів до адаптації у нових умовах. Встановлено, що у ДГ1 більшість досліджених надавали достовірні відповіді, що вказує на високий рівень відповідальності та усвідомленості. У ДГ2 достовірність відповідей зросла, особливо серед жіночої статі, що пов'язано з більшою обізнаністю та самостійністю у прийнятті рішень. Досліджуючи загальну динаміку спостерігаємо зміни, що відображають адаптацію випускників до різних соціально-економічних та психологічних умов, підкреслюючи важливість психологічної підтримки та розвитку адаптивних стратегій. Отримані дані важливі для розуміння, як ВПТНЗ реагують на стресові умови та як ці реакції впливають на їх професійне самовизначення і загальний психологічний стан.

Наступним у дослідженні психологічних аспектів професійного самовизначення випускників ПТНЗ став аналіз особистісних характеристик, зокрема активності та реактивності, з використанням «Методики діагностики психологічної структури особистості». Ці виміри є значущими для визначення стратегій адаптації особистості до змінюваних умов соціального середовища та стресових чинників, які впливають на професійний розвиток і кар'єрне планування. Розподіл активності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 2.27.

Аналіз результатів, представлених у табл. 2.27 демонструє, що у Г1 висока активність серед жінок, яка становить 4,2 %, тоді як серед чоловіків цей показник дещо нижчий – 2,2 %. У групі ДГ2 ситуація аналогічна, з невеликою перевагою високої активності серед жінок 3,3 % порівняно з чоловіками 3,0 %. Проте, найчастіше в обох групах спостерігається середня активність, яка у ДГ1 складає 62,5 % серед жінок і 77,8 % серед чоловіків, а у ДГ2 – 65,0 % і 90,9 % відповідно. Також варто відзначити, що у обох групах є значний відсоток респондентів, які вказали на відсутність активності: 33,3 % серед жінок і 20 % серед чоловіків у ДГ1, а також 31,7 % і 6,1 % у ДГ2 відповідно.

Таблиця 2.27

**Розподіл активності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Активність	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	4,2	2	3,3	1	2,2	1	3,0	3	100,0	3	100,0
Середня	30	62,5	39	65	35	77,8	30	90,9	65	100,0	69	100,0
Відсутність	16	33,3	19	31,7	9	20,0	2	6,1	25	100,0	21	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Це може вказувати на наявність певних бар'єрів або стресових чинників, які впливають на здатність респондентів до активних дій, особливо в контексті професійного самовизначення та розвитку. Узагальнюючи можна зазначити, що активність жінок у діагностичних групах перевищує активність чоловіків, причому це стосується як високої, так і середньої активності. Наявність відсутності активності серед частини респондентів вимагає уваги та може бути важливою для розробки цілеспрямованих підходів у психологічному супроводі та профорієнтаційній роботі зі ВПТНЗ.

Наступним у дослідженні став аналіз аспектів зовнішніх обставин, які впливають на психологічний розвиток та адаптацію випускників професійно-технічних навчальних закладів. Враховуючи, що умови сьогодення викликають велику кількість стресових ситуацій, а також глобальні пандемії та воєнну агресію проти України, де кожна з них створює вплив на особистість молодих людей, у даному аналізі увага зосереджена на вивченні активності та реактивності, як ключових показників особистісної адаптивності та володіння стратегіями протидії стресу.

Результати опитування, представлені у табл. 2.25 та 2.26, відображають динаміку достовірності відповідей серед різних вікових груп в двох досліджуваних групах ДГ1 та ДГ2 за статтю. У ДГ1 виявлено високий рівень достовірності відповідей серед усіх вікових груп, з найвищим показником серед 16-річних 87,5 % та найнижчим серед 19-річних 66,6 %. У ДГ2 спостерігається схожа тенденція з високим рівнем достовірності серед усіх вікових груп, але з найвищим показником серед 19-річних - 81,2 % та найнижчим серед 16-річних - 83,3 %. Ці дані можуть свідчити про високий рівень відповідальності та усвідомленості серед випускників ПТНЗ у різні періоди, а також про вплив зовнішніх чинників, таких як пандемія та воєнний стан, на самооцінку та впевненість у своїх відповідях. Статистична достовірність виявлених розбіжностей оцінюється як $p < 0,05$, що підтверджує значимість спостережуваних змін у достовірності відповідей серед різних вікових груп у обох досліджуваних групах. Зміна в рівнях активності серед досліджених представлено у табл. 2.28. Аналізуючи наведені в табл. 2.28 дані, можна відзначити наступні зміни, а саме у віковій категорії 16 років спостерігалась відсутність високої активності у ДГ2, в порівнянні з ДГ1 6,2 %, що може свідчити про значний вплив пандемії на мотивацію, ініціативу та самостійність серед випускників молодшого віку. Інші категорії відзначали збільшення відсотка випускників ПТНЗ з низькою активністю та зменшення числа тих, хто не надав відповідей, що може бути пов'язано з воєнними діями та загальною нестабільністю в суспільстві. Для вікової групи 17 років характерно зниження високої активності та збільшення кількості випускників з середньою активністю у ДГ2, вказуючи на потенційне збільшення пасивності та залежності від зовнішніх обставин. В той же час, у віковій категорії 18 років відбулося зростання відсотка випускників з високою активністю з 10 % у ДГ1 до 9,09 % у ДГ2, що може відображати адаптацію до змінених умов та розвиток стратегій протистояння стресу.

Загалом, зазначені в табл. 2.28 дані відображають вплив стресогенних чинників на психологічний стан та поведінкові стратегії випускників.

Таблиця 2.28

**Зміни в рівнях активності серед досліджених за віковими групами
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Активність																Всього			
	Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	1	33,3	—	—	5	21,7	2	11,8	—	—	—	—	10	15,4	4	5,8	16	100,0	6	100,0
17	—	—	—	—	9	39,1	5	29,4	—	—	1	25,0	30	46,2	16	23,2	39	100,0	22	100,0
18	2	66,7	3	100,0	5	21,7	4	23,5	1	50,0	1	25,0	12	18,4	25	36,2	20	100,0	33	100,0
19	—	—	—	—	4	17,4	6	35,3	1	50,0	2	50,0	13	20,0	24	34,8	18	100,0	32	100,0
Всього	3	100,0	3	100,0	23	100,0	17	100,0	2	100,0	4	100,0	65	100,0	69	100,0	93	100,0	93	100,0

Необхідність адаптації до нових соціально-економічних реалій вимагає від освітніх інституцій зосередження уваги на розробці програм психологічної підтримки та кар'єрного консультування, що сприяють зміцненню внутрішнього локусу контролю та підвищенню стресостійкості молоді. Розподіл змін рівнів правдивості відповідей серед досліджених груп за статтю представлено у табл. 2.29. Аналіз даних табл. 2.29 демонструє, що зміни у рівні правдивості відповідей серед випускників ПТНЗ за періоди ДГ1 та ДГ2 різняться. У ДГ1 56,6 % жіночі відповіді класифіковані як високо правдиві, порівняно з ДГ2 66,6 %, що вказує на зростання відкритості та чесності серед жіночої статі протягом дворічного періоду. Водночас, серед чоловіків виявлено зниження відсотку високо правдивих відповідей з 43,3 % у ДГ1 до 33,3 % у ДГ2, що свідчить про соціально-психологічні зміни, які впливають на сприйняття та самооцінку чоловіків.

Таблиця 2.29

**Зміни у рівні правдивості відповідей серед досліджених груп за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Правдивість	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	17	35,4	22	36,7	13	28,9	11	33,3	30	100,0	33	100,0
Середня	16	33,3	23	38,3	24	53,3	20	60,6	40	100,0	43	100,0
Відсутність	15	31,2	15	25,5	8	17,8	2	6,1	23	100,0	17	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Значне зростання відсотка відповідей, що класифікуються як «Відсутність правдивості», серед жінок у ДГ2 88,2 % є ознакою збільшення стресу та невпевненості, що впливає на сприйняття реальності або готовності відкрито висловлювати свої думки. У свою чергу показник середньої правдивості збільшився серед жінок з 40,0 % у ДГ1 до 53,4 % у ДГ2, тоді як серед чоловіків відбулося зниження з 60,0 % до 46,5 %, що вказує на зміни в способах вираження себе та у самооцінці між різними групами. Враховуючи вищевикладене наступним стало дослідження статевих відмінностей у сприйнятті особистісних якостей та самооцінки серед випускників ПТНЗ у контексті змінних соціально-економічних умов. Розподіл динаміки рівня правдивості відповідей у досліджуваних групах за віком представлено у табл. 2.30. Аналізуючи дані таблиці 2.30 можна відмітити зміни у рівні правдивості відповідей серед різних вікових діапазонів випускників ПТНЗ у ДГ1 та ДГ2. У віковій групі 16 років у ДГ1 високий рівень правдивості складав 18,7 %, тоді як у ДГ2 він знизився до 16,6 %. Це може свідчити про зміни у сприйнятті та виразності молодших випускників протягом двох років.

Таблиця 2.30

**Динаміка рівня правдивості відповідей у досліджуваних групах за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Правдивість												Всього			
	Висока				Відсутність правдивості				Середня							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	3	10,0	1	3,0	5	21,7	2	11,8	8	20,0	3	7,0	16	100,0	6	100,0
17	14	46,7	8	24,2	9	39,1	5	29,4	16	40,0	9	21,0	39	100,0	22	100,0
18	7	23,3	13	39,4	5	21,7	4	23,5	8	20,0	16	37,2	20	100,0	33	100,0
19	6	20,0	11	33,3	4	17,5	6	35,3	8	20,0	15	34,8	18	100,0	32	100,0
Всього	30	100,0	33	100,0	23	100,0	17	100,0	40	100,0	43	100,0	93	100,	93	100,0

Серед 17-річних випускників відзначається незначне зростання високої правдивості з 35,9 % у ДГ1 до 36,3 % у ДГ2, що може вказувати на стабілізацію їхнього внутрішнього світу та більшу готовність до чесного самовираження. У групі 18-річних відбулося значне зростання високої правдивості з 35 % у ДГ1 до 39,3 % у ДГ2, що може бути пов'язано з підвищенням самосвідомості та впевненості в своїх переконаннях у цьому віці. Серед 19-річних випускників майже не відбулося змін у високій правдивості, залишаючись на рівні близько 34,0 %. Це може вказувати на стабільність їхньої особистісної ідентичності та цінностей. Загалом, розподіл відповідей за віковими групами в ДГ1 та ДГ2 вказує на зміни у способах сприйняття себе та взаємодії з навколишнім світом серед молоді, особливо у контексті соціально-економічних та психологічних викликів, із якими вони стикаються. Динаміка вимогливості у досліджених групах за статтю представлена у табл. 2.31.

Таблиця 2.31

**Динаміка вимогливості у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Вимогливість	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	1	2,1	2	3,3	–	–	–	–	1	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	31,3	15	25,0	8	17,8	2	6,1	23	100,0	17	100,0
Низька	6	12,5	6	10,0	7	15,6	5	15,2	13	100,0	11	100,0
Середня	26	54,1	37	61,7	30	66,6	26	78,7	56	100,0	63	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналізуючи дані табл. 2.31, спостерігаємо зміни у вимогливості серед випускників ПТНЗ в різних статевих групах між ДГ1 та ДГ2. Так, у ДГ1, висока вимогливість виявлена лише у однієї особи жіночої статі, в той час як у ДГ2 у двох осіб жіночої статі, що вказує на стан самокритичності серед жінок-випускників у контексті змін суспільного та професійного середовища.

Можна зазначити, що рівень вимогливості серед випускників ПТНЗ зазнав змін протягом двох років між ДГ1 та ДГ2. В 2021 р. у ДГ1 високу вимогливість встановлено у одного респондента, у 2023 р. у ДГ2 - у двох випускників. Відзначимо значне зростання неправдивих відповідей серед жінок з 65,2 % у ДГ1 до 88,2 % у ДГ2, тоді як серед чоловіків цей показник знизився з 34,7 % до 11,7 %, що вказує на зміни у ставленні до вимогливості, зокрема на тенденцію до уникнення високих вимог у сучасних умовах. Низька вимогливість залишилася стабільною як серед жіночої, так і серед чоловічої статі. Середня вимогливість зросла серед жінок з 46,4 % у ДГ1 до 58,7 % у ДГ2 і знизилася серед чоловіків з

53,5 % до 41,2 %. Це може відображати зміни у балансі між самовимогливістю та реалістичними очікуваннями випускників у різних статевих групах. Загалом, можна зазначити динамічні зміни в особистісних характеристиках випускників ПТНЗ, які відбуваються під впливом соціально-економічних та культурних чинників у період між 2021 р. та 2023 р. Динаміку рівня вимогливості серед досліджених груп за віком представлено у табл. 2.32.

Таблиця 2.32

**Динаміка рівня вимогливості серед досліджених груп за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Всього	Вік, у роках	Вимогливість																Всього			
		Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	16	1	100,0	—	—	—	—	5	21,7	2	11,8	1	7,6	—	—	9	16,1	4	6,4	16	100,0
100,0	17	—	—	—	—	1	50,0	9	39,1	5	29,4	4	30,8	4	36,3	26	46,4	12	19,1	39	100,0
2	18	—	—	—	—	—	—	5	21,7	4	23,5	4	30,8	2	18,2	11	19,6	27	42,9	20	100,0
100,0	19	—	—	—	—	1	50,0	4	60,9	6	35,3	4	30,8	5	45,5	10	17,9	20	31,8	18	100,0
23	16	—	—	—	—	4	50,0	5	39,1	9	21,7	4	30,8	11	18,2	27	42,9	20	31,8	32	100,0
100,0	17	—	—	—	—	5	21,7	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
17	18	—	—	—	—	4	23,5	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
100,0	19	—	—	—	—	6	60,9	6	35,3	4	30,8	4	30,8	5	45,5	10	17,9	20	31,8	32	100,0
13	16	—	—	—	—	4	50,0	5	39,1	9	21,7	4	30,8	11	18,2	27	42,9	20	31,8	32	100,0
100,0	17	—	—	—	—	5	21,7	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
11	18	—	—	—	—	4	23,5	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
100,0	19	—	—	—	—	4	60,9	6	35,3	4	30,8	4	30,8	5	45,5	10	17,9	20	31,8	32	100,0
56	16	—	—	—	—	4	50,0	5	39,1	9	21,7	4	30,8	11	18,2	27	42,9	20	31,8	32	100,0
100,0	17	—	—	—	—	5	21,7	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
63	18	—	—	—	—	4	23,5	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
100,0	19	—	—	—	—	4	60,9	6	35,3	4	30,8	4	30,8	5	45,5	10	17,9	20	31,8	32	100,0
93	16	—	—	—	—	4	50,0	5	39,1	9	21,7	4	30,8	11	18,2	27	42,9	20	31,8	32	100,0
100,0	17	—	—	—	—	5	21,7	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
93	18	—	—	—	—	4	23,5	4	23,5	6	35,3	4	30,8	10	45,5	26	46,4	12	19,1	32	100,0
100,0	19	—	—	—	—	4	60,9	6	35,3	4	30,8	4	30,8	5	45,5	10	17,9	20	31,8	32	100,0

Аналізуючи дані табл. 2.32, можна зазначити наявність змін у рівні вимогливості серед досліджених груп за віком. Так, у ДГ1 висока вимогливість відзначена у віковій групі 16 років 6,2 %, тоді як у ДГ2 цей показник зріс у вікових групах 17 та 19 років 4,5 % та 3,1 % відповідно. Значне зростання

неправдивих відповідей спостерігається у віковій групі 16 років з 31,2 % у ДГ1 до 33,3 % у ДГ2, а також у віковій групі 19 років з 22,2 % до 18,7 %. Це може свідчити про зростаючу тенденцію уникнення високих вимог серед молодших випускників, особливо у стані стресу або невизначеності. Середня вимогливість є домінуючою в усіх вікових групах як у ДГ1, так і в ДГ2, зі зростанням цього показника у вікових групах 17 та 19 років у ДГ2. Це може відображати баланс між амбіціями та реалістичними очікуваннями молодих людей відносно своїх можливостей і потенціалу. Узагальнюючи можна зазначити, що отримані дані ілюструють динамічні зміни в рівні вимогливості молодих людей, які можуть бути зумовлені зміною їхнього життєвого контексту та зовнішніх умов, особливо у період між 2021 р. та 2023 р. Зміни в рівні врівноваженості у досліджених групах за статтю представлено у табл. 2.33.

Таблиця 2.33

**Зміни в рівні врівноваженості у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Врівноваженість	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	1	2,2	1	1,7	1	2,2	1	3,1	2	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	31,2	15	25,0	8	17,8	2	6,1	23	100,0	17	100,0
Низька	10	20,8	11	18,3	8	17,8	6	18,1	18	100,0	17	100,0
Середня	22	45,8	33	55,0	28	62,2	24	72,7	50	100,0	57	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	93	100,0	100,0

З аналізу табл. 2.33 видно, що за період між 2021 р. та 2023 рр. відбулися зміни в рівні врівноваженості серед випускників ПТНЗ за статтю. У ДГ1 висока врівноваженість спостерігалася рівномірно між жіночою та чоловічою статтю по 50 % в обох групах, тоді як у ДГ2 цей показник залишився незмінним. Відсоток відповідей, що свідчать про відсутність врівноваженості, значно зріс серед жіночої статі з 65,2 % у ДГ1 до 88,2 % у ДГ2, в той час як серед чоловічої статі цей показник знизився з 34,7 % до 11,7 %. Це може вказувати на підвищення емоційної реактивності та стресу серед жінок у період після пандемії COVID-19 та в умовах воєнного стану.

Середня врівноваженість зросла серед жіночої статі з 44,0 % у ДГ1 до 57,8 % у ДГ2, в той час як серед чоловіків відбулося зниження з 56,0 % до 42,1 %. Це може відображати зміни в способах адаптації та реагування на стресові умови між різними статтями. Загалом, результати свідчать про значні зміни в рівні врівноваженості серед випускників ПТНЗ, які можуть бути пов'язані з різними соціальними, економічними та психологічними чинниками, що впливають на молодь у цей період. Динаміка врівноваженості у досліджених групах за віком представлена у табл. 2.34.

З даних табл. 2.34, можна зазначити, що у віковій групі 16 років у ДГ1 виявлено зростання відсутності врівноваженості 31,2 % порівняно з 33,3 % у ДГ2, що вказує на збільшення стресу та емоційної реактивності в молодшій віковій категорії в контексті після пандемічного періоду та воєнних дій.

У віковій групі 17 років спостерігається зростання середньої врівноваженості з 53,8 % у ДГ1 до 50,0 % у ДГ2, що свідчить про покращення адаптаційних здібностей та стратегій впорядкування емоцій у цій віковій категорії. У групі 18 років виявлено збільшення відсутності врівноваженості з 25,0 % у ДГ1 до 12,1 % у ДГ2 та низької врівноваженості з 15,0 % у ДГ1 до (18,1 %) у ДГ2, що вказує на підвищення рівня стресу та невпевненості серед цих випускників. Для вікової групи 19 років

характерно зростання середньої врівноваженості з 66,6 % у ДГ1 до 65,6 % у ДГ2, що свідчить про стабільність емоційного стану в цій групі.

Таблиця 2.34

**Динаміка врівноваженості у досліджених групах за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Всього	Вік, у роках	Врівноваженість																Всього							
		Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня											
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2					
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
2	16	17	18	19																					
100,0	–	1	50,0	50,0	–																				
2	–	1	1	1	–																				
100,0	–	50,0	50,0	50,0	–																				
23	4	5	5	4	5																				
100,0	17,4	21,7	21,7	17,4	39,2																				
17	6	5	4	6	2																				
100,0	35,3	23,5	23,5	35,3	29,4																				
18	2	3	3	2	8																				
100,0	11,0	16,7	16,7	11,0	27,9																				
17	5	6	6	5	1																				
100,0	29,4	35,3	35,3	29,4	5,9																				
50	12	11	11	12	6																				
100,0	24,0	22,0	22,0	24,0	12,0																				
57	21	22	22	21	3																				
100,0	36,8	38,6	38,6	36,8	5,26																				
93	18	20	20	18	16																				
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																				
93	32	33	33	32	6																				
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																				

В цілому, динаміка показників врівноваженості у різних вікових групах відображає вплив соціально-економічних змін, пов'язаних із пандемією COVID-19 та воєнними діями в Україні, на психоемоційний стан молоді. Зміни в рівні емоційності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 2.35.

Таблиця 2.35

**Зміни в рівні емоційності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Емоційність	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	4,2	1	1,7	–	–	1	3,1	2	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	31,3	15	20,5	8	17,8	2	6,2	23	100,0	17	100,0
Низька	3	6,3	4	6,7	3	6,7	4	12,1	6	100,0	8	100,0
Середня	28	65,1	40	66,7	34	75,6	26	78,6	62	100,0	66	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Аналіз результатів табл. 2.35. демонструє зміни в рівні емоційності серед випускників ПТНЗ, розділених за статтю у ДГ1 та ДГ2. В цілому, в ДГ1 та ДГ2 спостерігається зростання середнього рівня емоційності, з 45,1 % у 2021 р. до 60,6 % у 2023 р. серед жінок та з 54,8 % до 39,3 % серед чоловіків. Це може свідчити про зміни в психоемоційному стані випускників у контексті подій останніх років. Зокрема, виявлено значне зниження відсотка випадків, коли відмічена відсутність емоційності, серед жіночої статі з 65,2 % до 88,2 % та незначне зниження серед чоловічої статі з 34,7 % до 11,7 % у 2023 році порівняно з 2021 р. може свідчити про зростання емоційної реактивності та чутливості в умовах стресу, який спричинений соціальними змінами. Також важливим є збільшення високої емоційності серед жінок в ДГ2 з 100,0 % до 50,0 %, що вказує на зміцнення емоційної стійкості або на зростання здатності керувати власними емоціями. Зміни у рівні емоційності у досліджених групах за віком представлено у табл. 2.36.

Таблиця 2.36

**Зміни у рівні емоційності у досліджених групах за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Емоційність																Всього			
	Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	2	100,0	—	—	5	21,7	2	11,8	—	—	1	12,5	9	14,6	3	4,5	16	100,0	6	100,0
17	—	—	1	50,0	9	39,2	5	29,4	3	50,0	3	37,5	27	43,6	13	19,9	39	100,0	22	100,0
18	—	—	1	50,0	5	21,7	4	23,5	2	33,3	3	37,5	13	20,9	25	37,9	20	100,0	33	100,0
19	—	—	—	—	4	17,4	6	35,3	1	16,7	1	12,5	13	20,9	25	37,9	18	100,0	32	100,0
Всього	2	100,0	2	100,0	23	100,0	17	100,0	6	100,0	8	100,0	62	100,0	66	100,0	100,0	100,0	93	100,0

Дані табл. 2.36 демонструють зміни в рівні емоційності серед ВПТНЗ різних вікових груп протягом двох досліджуваних періодів. В цілому в ДГ1 та ДГ2 відбулося зростання середнього рівня емоційності. Особливою є динаміка середньої емоційності, яка зросла від 66,6 % до 70,9 % у загальній кількості досліджуваних. Виявлено зменшення кількості не правдивих відповідей від 24,7 % у 2021 р. до 18,2 % у 2023 р., що може свідчити про більш високий рівень самосвідомості та готовності випускників до саморефлексії. Серед випускників вікової групи 18 років спостерігається значне зростання середньої емоційності з 65 % у 2021 р. до 75,7 % у 2023 р., що вказує на зміну емоційного стану в цій віковій категорії у зв'язку з соціальними змінами та викликами. Зміни у рівні реактивності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 2.37.

Таблиця 2.37

**Зміни у рівні реактивності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Реактивність	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	4,2	2	3,3	2	44,4	–	–	4	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	31,3	15	25,0	8	17,8	2	6,1	23	100,0	17	100,0
Низька	5	10,4	3	5,0	3	6,7	4	12,1	8	100,0	7	100,0
Середня	26	54,1	40	66,7	32	71,1	27	81,8	58	100,0	67	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

З представлених у табл. 2.37 даних динаміки реактивності серед досліджених груп розділених за статтю протягом двох визначених періодів, можна відзначити наступне: загальна тенденція серед жінок ДГ1 вказує на збільшення середньої реактивності від 44,8 % році до 59,7 % у ДГ2, що вказує на підвищення емоційної реактивності серед жіночої статі, що може бути пов'язане з соціальними та економічними змінами. Серед чоловіків ДГ1 спостерігається зниження рівня середньої реактивності з 55,1 % до 40,3 % у ДГ2. Така тенденція свідчить про адаптацію до стресових умов або про розвиток стратегій емоційного саморегулювання. Виявлено зменшення кількості «не правдивих відповідей» серед жінок ДГ1 з 65,2 % до 88,2 % у ДГ2, що вказує на підвищену обережність або невпевненість у власних реакціях. Динаміка рівня реактивності у досліджених групах за віком представлено у табл. 2.38.

Таблиця 2.38

**Динаміка рівня реактивності у досліджених групах за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Всього	Вік, у роках	Реактивність																Всього																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
		Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
4	16	17	18	19	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
100,0	2	50,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Аналізуючи дані табл. 2.38 можна відзначити, що у віковій групі 16 років спостерігається відсутність високої реактивності у ДГ2, тоді як у ДГ1 цей показник становить 12,5 %, що свідчить про зниження емоційної реактивності у цій віковій групі протягом досліджуваного періоду. У віковій групі 17 років є незначне зниження «Не правдивих» відповідей у ДГ2 22,7 % порівняно з ДГ1 23,0 %, що відображає зростання самосвідомості та здатності до самоаналізу серед випускників цієї вікової категорії. У віковій групі 18 років відбулася значна зміна у високій реактивності: з повної відсутності у ДГ1 до 3,03 % у ДГ2, що вказує на певні зміни у емоційному

стані, як відповідь на зовнішні подразники. Вікова група 19 років показує зменшення «Не правдивих» відповідей з 22,2 % до 18,7 % і збільшення середньої реактивності з 77,7 % до 71,8 %. Отримані результати підкреслюють важливість розуміння динаміки емоційної реактивності серед різних вікових груп випускників ПТНЗ, що може мати значний вплив на їхнє професійне самовизначення та кар'єрне планування. Це також засвідчує потребу в розробці вікових адаптованих підходів до психологічного консультування та підтримки в контексті освітньої діяльності.

Узагальнюючи, можна зазначити, що отримані результати, відображають зміни у психологічній структурі особистості ВПТНЗ. Дослідження вказує на значущість врахування статевих та вікових аспектів у підходах до психологічної підтримки випускників. Виявлені відмінності за статтю в реакціях на стрес та вікові зміни в психологічних характеристиках вимагають індивідуалізованого підходу у наданні психологічної допомоги та кар'єрного консультування.

Отримані дані будуть використані у розробці ефективних стратегій підтримки та стимулювання розвитку ВПТНЗ в умовах соціально-економічних змін та стресогенних умов, та включатимуть: розвиток навичок стрес-менеджменту, емоційної регуляції, зміцнення внутрішніх ресурсів та стимулювання активної життєвої позиції.

Узагальнюючи можна зазначити, що в умовах зростаючої стресогенності, зокрема під впливом пандемії COVID-19 та ВС, психологічна структура особистості випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) та їх процес професійного самовизначення зазнають значних змін. Дослідження виявило ключові аспекти цих змін, використовуючи методику діагностики психологічної структури особистості та 10-факторний визначник профілю особистісних властивостей. Встановлено зростання активності та реактивності серед жінок, що свідчить про підвищення їхньої ініціативності та здатності

активно реагувати на стресові умови. Відповідно, активність жінок зросла з 49,3 % до 61,8 % у ДГ2.

Навпаки, у чоловіків спостерігається зниження активних особистісних властивостей, що може бути індикатором стратегій уникнення або адаптації до стресу, зі зменшенням показника з 50,6 % до 38,1 % у ДГ2. Зростання реактивності також відзначається серед обох статевих груп. Серед жінок цей показник зріс з 64,2 % до 76,4 % у ДГ2, що свідчить про збільшену реакцію на стресові умови. Для чоловіків, реактивність зменшилась з 35,7 % до 23,5 % у ДГ2, що може вказувати на адаптивні механізми в умовах стресу.

Динаміка активності та реактивності в різних вікових категоріях показує зміну поведінкових стратегій і підходів до адаптації. У 2021 році, під час пандемії COVID-19 ДГ1, більшість випускників 16–19 років проявляли високий рівень активності, що можна пов'язати з необхідністю адаптації до нових умов. У 2023 році, під час воєнного стану ДГ2, спостерігається деяке зниження активності серед усіх вікових груп, що може відображати збільшення рівня стресу та невизначеності.

Встановлено, що зростання активності та реактивності серед жінок може вказувати на потребу у розробці специфічних стратегій психологічної підтримки та адаптації для жіночої аудиторії. Навпаки, зниження цих показників серед чоловіків вимагає зосередження на розробці адекватних методів зменшення стресу та сприяння їхній активності.

Отримані результати можуть бути використані для розробки ефективних стратегій підтримки та розвитку психологічних ресурсів випускників, що сприятиме їхньому успішному входженню в професійне середовище та подоланню стресогенних викликів.

2.5. Оцінка спрямованості особистості та професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів

У сучасних умовах стрімких соціальних та економічних змін, питання професійного самовизначення особистості набуває особливої актуальності. Процес формування професійної ідентичності та вибору кар'єрного шляху є ключовим аспектом у розвитку кожної особистості, особливо серед ВПТНЗ. Розуміння спрямованості особистості та її професійних орієнтацій є необхідним для адекватного професійного консультування та розробки стратегій психологічної підтримки.

У підрозділі зосереджується увага на аналізі результатів дослідження за методикою Голланда Дж., яка визначає спрямованість особистості, та опитувальником «Професійна кар'єра», що забезпечує цінні дані щодо уявлень ВПТНЗ про власну кар'єру та професійне майбутнє. Методика Дж. Голланда дозволяє ідентифікувати домінантні типи особистості, які впливають на професійний вибір та кар'єрні цілі. Вона базується на класифікації професійних інтересів, яка включає реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький та артистичний типи. Вивчення цих типів дозволяє зрозуміти, які професійні сфери є найбільш привабливими та прийнятними для кожної особистості.

Опитувальник «Професійна кар'єра», з іншого боку, концентрується на аналізі кар'єрних цілей, очікувань та планів випускників, дозволяє визначити рівень професійної адаптації, амбіції, бажання до навчання та розвитку, а також ставлення до можливих викликів та перешкод на шляху до професійного зростання.

Об'єднання даних з обох методик забезпечує комплексний підхід до аналізу професійного самовизначення ВПТНЗ. З іншого боку, опитувальник «Професійна кар'єра» дозволив зібрати дані щодо зовнішніх чинників, які впливають на професійний вибір, включаючи сприйняття ринку праці, освітні можливості та особисті кар'єрні цілі.

Даний етап дослідження має значення для розуміння того, як ВПТНЗ формують свої професійні плани та які чинники є вирішальними у їхньому професійному самовизначенні. Врахування цих аспектів є важливим для розробки ефективних програм професійного консультування та підтримки, що відповідають реальним потребам та очікуванням молодих фахівців.

Проведене дослідження також відкриває можливості для ВПТНЗ у виборі найбільш відповідного професійного шляху, що ґрунтується на збалансованому сприйнятті особистісних інтересів, спрямованості та реальних можливостей на ринку праці. Підхід допомагає ефективно планувати своє професійне майбутнє, розвивати потрібні навички та бути готовими до викликів сучасного світу.

Результати дослідження (3 розділ) увійшли у рекомендації для освітніх установ та професійних консультантів з метою покращення методів кар'єрного консультування та підтримки ВПТНЗ у процесі професійного самовизначення. Рекомендації спрямовані на створення цілісної, індивідуально орієнтованої системи підтримки, яка враховує як психологічні аспекти особистості, так і реальні умови ринку праці. Динаміка професійних типів особистості за статтю представлена в табл. 2.39.

За даними табл. 2.39 виявлено, що у респондентів ДГ1 жіночої статі найбільш поширеним був соціальний тип 45,8 %, що свідчить про високий рівень спілкування та бажання працювати з людьми. Також, у жінок встановлено заповзятливий тип 18,8 % та реалістичний тип 10,4 %. У респондентів чоловічої статі переважав заповзятливий тип 26,7 %, що вказує на практичний підхід та орієнтацію на технічні аспекти діяльності.

У респондентів ДГ2 серед жінок артистичний тип виявлено у 8,3 % і заповзятливий у 23,3 %, що свідчить про збільшення креативності та підприємницьких навичок серед випускниць ПТНЗ. Соціальний тип – 30,0 %. Серед чоловіків соціальний тип встановлено у 27,3 %, що підкреслює зосередження на допомозі іншим.

Таблиця 2.39

**Динаміка професійних типів особистості за статтю
(методика Дж. Голланда)**

Тип	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Артистичний	3	6,3	5	8,3	4	8,9	2	6,1	7	100,0	7	100,0
Заповзятливий	9	18,8	14	23,3	12	26,7	7	21,2	21	100,0	21	100,0
Інтелектуальний	1	2,1	1	1,7	2	4,4	2	6,1	3	100,0	3	100,0
Комбінований	5	10,4	6	10,0	8	17,8	7	21,2	13	100,0	13	100,0
Конвенціональний	3	6,3	4	6,7	4	8,9	3	9,1	7	100,0	7	100,0
Реалістичний	5	10,4	12	20,0	10	22,2	3	9,1	15	100,0	15	100,0
Соціальний	22	45,8	18	30,0	5	11,1	9	27,3	27	100,0	27	100,0
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

На нашу думку, такі зміни в спрямованості особистості між ДГ1 та ДГ2 викликані соціальними та економічними змінами в суспільстві, що вимагають адаптації до нових умов життя та праці. Зростання креативності, підприємливості та практичності серед випускників вказує на їхню готовність відповідати на виклики сучасного робочого середовища та змінювати свої професійні орієнтації залежно від потреб ринку. Динаміку професійних типів особистості за віком представлено в табл. 2.40.

Аналізуючи дані табл. 2.40, що відображає спрямованість особистості ВПТНЗ у різних вікових категоріях у ДГ1 та ДГ2, виявлено значущі зміни у їх професійних орієнтаціях. У ДГ1, серед 16-річних випускників, виявлено

артистичний тип 12,5 %, що свідчить про креативний підхід і бажання до самовираження серед цієї вікової групи. У віковій категорії 19 років домінував заповзятливий тип 27,8 %, що вказує на бажання до підприємницької діяльності та лідерства.

Таблиця 2.40

**Динаміка професійних типів особистості за віком
(методика Дж. Голланда)**

Тип	Вік, у роках																Всього			
	16				17				18				19							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	2	12,5	—	—	2	5,1	1	4,5	3	15,0	—	—	—	—	2	6,3	7	100,0	3	100,0
2	3	18,7	—	—	9	23,1	4	18,2	4	20,0	7	21,2	5	27,8	5	15,6	21	100,0	16	100,0
3	—	—	—	—	1	2,7	1	4,5	2	10,0	—	—	—	—	1	3,1	3	100,0	2	100,0
4	3	18,8	2	33,3	6	15,4	4	18,2	3	15,0	6	18,2	1	5,6	3	9,4	13	100,0	15	100,0
5	3	18,8	—	—	2	5,1	1	4,5	—	—	—	—	2	11,1	6	18,6	7	100,0	7	100,0
6	2	12,5	—	—	8	20,5	6	27,3	2	10,0	2	6,1	3	16,7	5	15,6	15	100,0	13	100,0
7	3	18,8	4	66,77	11	28,2	5	22,7	6	30,0	18	54,6	7	38,9	10	31,3	27	100,0	37	100,0
Всього	16	100,0	6	100,0	39	100,0	22	100,0	20	100,0	33	100,0	18	100,0	32	100,0	93	100,0	93	100,0

Примітка. 1. Артистичний. 2. Заповзятливий. 3. Інтелектуальний. 4. Комбінований. 5. Конвенціональний. 6. Реалістичний. 7. Соціальний.

Серед 17-річних встановлено реалістичний тип 20,5 %, що відображає орієнтацію на практичність і конкретні результати. В категорії 19 років 38,9 %

випускників належали до соціального типу, що підкреслює їхню спрямованість на роботу з людьми. У ДГ2, в цілому, спостерігається високі показники соціального типу серед 16, 18-річних, з 66,7 %, 54,6 % відповідно. Збільшення орієнтації випускників на соціальну взаємодію та співпрацю відбувається у відповідь на змінені суспільні умови. Загалом, дані демонструють зміни у професійних перевагах та орієнтаціях ВПТНЗ, які відбулися протягом двох років. Зокрема, зростання соціального типу серед старших вікових груп відображає збільшення уваги молоді до соціальних питань та бажання зробити власний внесок у розвиток суспільства. Вираженість чинника «Професійної мотивації» представлено в табл. 2.41.

Таблиця 2.41

**Вираженість чинника «Професійної мотивації»
(опитувальник «Професійна кар'єра»)**

Група	Розподіл за статтю									
	Ж		Ч				Всього			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ДГ1	48	100,0	45	100,0	93	100,0				
ДГ2	60	100,0	33	100,0	93	100,0				
Група	Розподіл за віком, у роках									
	16		17		18		19		Всього	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
ДГ1	16	100,0	39	100,0	20	100,0	18	100,0	93	100,0
ДГ2	6	100,0	22	100,0	33	100,0	32	100,0	93	100,0

Для аналізу даних за методикою «Професійна кар'єра» із зосередженням на професійній мотивації, розглянемо результати опитувань двох дослідних груп ДГ1 і ДГ2 з розподілом за статтю та віковою групою. В обох групах спостерігається повна участь учасників, як чоловічої, так і жіночої статі, у всіх вікових групах. Виявлено високий рівень зацікавленості та мотивації серед ВПТНЗ участі в дослідженні, що демонструє їх активне залучення та

готовність до взаємодії. Дані показують повну участь у дослідженні різних груп за статтю та віком, вони створюють можливість для аналізу індивідуальних різниць та специфічних потреб різних груп випускників. Це сприяє визначенню напрямів, які потребують уваги в процесі професійного розвитку. Різноманітність вікових груп та різні статі в обох дослідних групах наголошує на важливості індивідуального підходу у професійному консультуванні та плануванні кар'єри Врахування унікальних характеристик кожного індивіда виявляється вирішальним для забезпечення їх ефективного професійного самовизначення. Результат розподілу за шкалою «Підприємництво» за статтю представлено в табл. 2.42.

Таблиця 2.42

**Результати розподілу за шкалою «Підприємництво» за статтю
(опитувальник «Професійна кар'єра»)**

Підприємни цтво	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	3	6,2	3	5,0	—	—	—	—	3	3,2	3	3,2
2	—	—	2	3,3	2	4,4	2	6,0	2	2,1	4	4,3
3	2	4,1	2	3,3			1	3,0	2	2,1	3	3,2
4	7	14,5	5	8,3	2	4,4	2	6,0	9	9,6	7	7,5
5	7	14,5	7	11,6	12	26,6	4	12,1	19	20,4	11	11,8
6	8	16,6	12	20,0	9	20,0	5	15,1	17	18,2	17	18,2
7	11	22,9	13	21,6	6	13,3	7	21,2	17	18,2	20	21,5
8	2	4,1	7	11,6	7	15,5	8	24,2	9	9,6	15	16,1
9	3	6,2	5	8,3	4	8,8	2	6,0	7	7,5	7	7,5
10	5	10,4	4	6,6	3	6,6	2	6,0	8	8,60	6	6,4
Всього	48	100,0	60	100,	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

З представлених у табл. 2.42 орієнтацій на підприємництво серед досліджених за статтю результати вказують на важливість підприємницької орієнтації серед ВПТНЗ, що відображає сучасні тенденції на ринку праці та в освіті. Особливо важливою є висока орієнтація на стабільність (шкала 5) у обох досліджених групах, де серед жінок у ДГ1 відсоток складає 14,5 %, а в ДГ2 – 11,6 %. Серед чоловіків ця тенденція вища, з 26, % у ДГ1 та 12,1 % у ДГ2. Це підкреслює значення безпеки та передбачуваності в кар'єрному плануванні серед випускників. Ще одним ключовим висновком є високий відсоток орієнтації на служіння (шкала 7), де жінки у ДГ1 та ДГ2 мають відповідно 22,9 % та 21,6 %, а чоловіки – 13,3 % та 21,2 %. Це свідчить про сильне прагнення випускників до діяльності, спрямованої на допомогу іншим і внесення вкладу в суспільство. За шкалою 8, яка вимірює схильність до керівництва жінки у ДГ2 виявили вищий відсоток 11,6 % порівняно з ДГ1 4,1 %, а серед чоловіків цей показник становить 15,5 % у ДГ1 та 24,2 % у ДГ2, що вказує на потенційну готовність до лідерства і впливу в професійному середовищі, особливо в умовах конкурентного ринку. Загалом, дані підкреслюють потребу в розвитку гнучких і адаптивних підходів у підготовці випускників, з акцентом на розвиток лідерських якостей, стабільності та здатності до служіння, що є ключовими для успішного працевлаштування в сучасних умовах. Результат розподілу за шкалою «Підприємництво» серед досліджуваних за віком представлено в табл. 2.43. З представлених у табл. 2.43. даних можна зазначити, що респонденти демонструють різноманітність інтересів та орієнтацій на підприємництво серед випускників різних вікових груп.

Висока орієнтація на підприємництво виявлена серед випускників 19 років у ДГ2, де відсоток складає 29,0 % для чоловіків та 24,2 % для жінок, що вказує на зростаючий інтерес до підприємництва в цій віковій категорії. Зростання зрілості та готовності до вибору кар'єрного шляху у цьому віковому сегменті є ключовим чинником, що пояснює це явище. Збільшення інтересу до підприємництва серед випускників 18 років у ДГ1, де показник серед жінок склав 27,2 %, свідчить про зростання самостійності та ініціативності в цій віковій групі.

Таблиця 2.43

**Результати розподілу за шкалою «Підприємництво» серед досліджуваних
за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)**

Всього	Підприємств	Вік																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2					
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	2	6,0	2	11,1	1	3,1	3	3,2	3	3,2	
2	—	—	—	—	1	2,5	—	—	1	5,0	—	—	—	—	4	12,5	2	2,1	4	4,3	
3	—	—	—	—	1	2,5	1	4,5	—	—	1	3,0	1	5,5	1	3,1	2	2,1	3	3,2	
4	2	12,50	1	16,6	2	5,1	2	9,0	4	20,0	3	9,0	1	5,5	1	3,1	9	9,6	7	7,5	
5	3	18,7	—	—	10	25,6	6	27,2	4	20,0	5	15,1	2	11,1	—	—	19	20,4	11	11,8	
6	2	12,5	1	16,6	8	20,5	3	13,6	3	15,0	8	24,2	4	22,2	5	15,6	17	18,2	17	18,2	
7	5	31,2	1	16,6	6	15,3	6	27,2	4	20,0	9	27,2	2	11,1	4	12,5	17	18,2	20	21,	
8	1	6,2	—	—	3	7,6	2	9,0	2	10,0	3	9,0	3	16,6	10	31,2	9	9,6	15	16,1	
9	2	12,5	2	33,3	4	10,2	1	4,5	—	—	1	3,0	1	5,5	3	9,3	7	7,5	7	7,5	
10	1	6,2	1	16,67	4	10,2	1	4,5	1	5,0	1	3,0	2	11,1	3	9,3	8	8,6	6	6,4	
16																					
100,0																					
6																					
100,0																					
39																					
100,0																					
22																					
100,0																					
20																					
100,0																					
33																					
100,0																					
18																					
100,0																					
32																					
100,0																					
93																					
100,0																					
93																					
100,0																					

Загалом, отримані результати підкреслюють важливість підтримки та розвитку підприємницьких навичок і знань серед молоді, особливо у старших вікових групах, де спостерігається більш виражений інтерес до підприємницької діяльності. Це також наголошує на потребі розробки освітніх програм та курсів, які б підготували випускників до викликів і можливостей підприємницької кар'єри. Результати розподілу за шкалою «Інтеграція стилів життя» серед досліджуваних за статтю представлені в табл. 2.44.

Таблиця 2.44

Результати розподілу за шкалою «Інтеграція стилів життя» серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Інтеграція стилів життя	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	2	3,3	—	—	—	—	1	1,0	2	2,1
2	—	—	—	—	1	2,2	1	3,0	1	1,0	1	1,0
3	2	4,1	1	1,6	—	—	—	—	2	2,1	1	1,0
4	3	6,2	2	3,3	3	6,6	—	—	6	6,4	2	2,1
5	6	12,5	2	3,3	9	20,0	5	15,1	15	16,1	7	7,5
6	12	25,0	11	18,3	8	17,7	8	24,2	20	21,5	19	20,3
7	6	12,5	8	13,3	6	13,3	6	18,1	12	12,9	14	15,0
8	8	16,6	19	31,6	8	17,7	7	21,2	16	17,2	26	27,9
9	5	10,4	6	10,0	5	11,1	4	12,1	10	10,7	10	10,7
10	5	10,4	9	15,0	5	11,1	2	6,0	10	10,7	11	11,8
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

З представлених у табл. 2.44 видно, що високий показник орієнтації на інтеграцію стилів життя виявлено у жінок ДГ2 31,6 % та чоловіків ДГ2 24,2 % у шкалі 8, що свідчить про сильну потребу в знаходженні гармонії між роботою, особистим життям та саморозвитком. Це підкреслює значення гнучкості у кар'єрному плануванні та важливість забезпечення можливостей для розвитку різних сфер життя. За шкалою 6, серед жінок ДГ1 показник становить 25,0 %, а серед жінок ДГ2 – 18,3 %. Серед чоловіків даний показник склав 17,7 % у ДГ1 та 24,2 % у ДГ2, що свідчить на прагнення до збалансування різних аспектів життя. В цілому результати свідчать про необхідність включення навичок часового менеджменту, стресостійкості та розвитку особистісних якостей, що сприятиме ефективному балансуванню між професійними, особистими та сімейними аспектами життя. Результати розподілу за шкалою «Інтеграція стилів життя» серед досліджуваних за віком представлені в табл.2.45.

Таблиця 2.45

Результати розподілу за шкалою «Інтеграція стилів життя» серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Всього о	Інтеграці я	Вік, у роках																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	1	—	—	—	—	1	—	—	—	1	5,0	1	3,0	—	—	1	3,1	1	1,0	1	3,1
100,0	2	—	—	—	—	1	2,5	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3,1	1	1,0	1	3,1
16	3	1	6,2	1	6,2	1	1	1	4,5	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2,1	—	—
100,0	4	—	—	—	—	3	7,6	1	4,5	2	10,0	—	—	1	5,5	1	3,1	6	6,4	1	3,1
39	5	4	25,0	4	25,0	7	17,9	4	18,1	2	10,0	2	6,0	2	11,1	1	3,1	15	16,1	1	3,1
100,0	6	1	6,2	1	6,2	9	23,0	5	22,7	9	45,0	7	21,2	1	5,5	4	12,5	20	21,5	4	12,5
22	7	4	25,0	4	25,0	2	5,1	2	9,0	3	15,0	7	21,2	3	16,6	5	15,6	12	12,9	5	15,6
100,0	8	2	12,5	2	12,5	7	17,9	5	22,7	1	5,0	10	30,3	6	33,3	9	28,1	16	17,2	9	28,1
20	9	4	25,0	4	25,0	4	10,2	3	13,6	—	—	3	9,0	2	11,1	4	12,5	10	10,7	4	12,5
100,0	10	—	—	—	—	5	12,8	1	4,5	2	10,0	3	9,0	3	16,6	6	18,7	10	10,7	6	18,7
33																					
100,0																					
18																					
100,0																					
32																					
100,0																					
93																					
100,0																					
32																					
100,0																					

З представлених у табл. 2.45 даних, можна зробити наступні висновки: у віковій групі 16 років серед обох статевих груп ДГ1 та ДГ2 висока оцінка (5 балів) важливості інтеграції стилів життя спостерігається у 25,0 % респондентів. У віковій групі 17 років помітна різноманітність у відповідях, але в обох статевих групах домінують оцінки 5 балів 17,9 % у ДГ1 та 18,1 % у ДГ2 та 8 балів 17,9 % у ДГ1 та 22,7 % у ДГ2. У віковій групі 18 років більшість респондентів у групі ДГ1 45 % та значна частина у ДГ2 21,2 % високо оцінили важливість інтеграції стилів життя на рівні 6 балів. У віковій групі 19 років в обох статевих групах вираженою є тенденція

до високих оцінок, зокрема, рівень 8 балів 33,3 % у ДГ1 та 28,1 % у ДГ2 та 10 балів 16,6 % у ДГ1 та 18,7 % у ДГ2. Існують відмінності в оцінках між групами за статтю, проте вони не є суттєвими, що може свідчити про універсальне розуміння інтеграції стилів життя серед обох статей. У групі 19-річних в ДГ1 та ДГ2 відсоток орієнтації на інтеграцію стилів життя є високим, 33,3 % та 28,1 % відповідно, що свідчить про зрілість поглядів цієї вікової категорії на баланс між роботою, навчанням та особистим життям. Також помітна ця тенденція серед 18-річних у ДГ2, де відсоток складає 45 % для чоловіків, вказуючи на сильне бажання молодих людей цієї групи до знаходження гармонії між різними аспектами свого життя. Дослідження свідчить, що інтеграція стилів життя є важливою для молодих людей, зростаючи у важливості з віком. Особливо відзначається значення цього аспекту у віці 18–19 років, що може бути пов'язано з переходом до дорослішання та формуванням особистісних пріоритетів. Дані підкреслюють значущість включення в освітній процес розвитку навичок, які допоможуть ВПГНЗ ефективно інтегрувати професійне, особистісне та сімейне життя. Врахування цих аспектів є ключовим для формування гармонійної та збалансованої особистості, яка може ефективно адаптуватися. Результати розподілу за шкалою «Виклик» серед досліджуваних за статтю представлено в табл. 2.46. Аналізуючи табл. 2.46 можна зазначити, що результати відображають ступінь схильності випускників до прийняття викликів та конкуренції в їхньому професійному та особистому житті. Встановлено, що низькі оцінки важливості викликів малопоширені серед обох статей. Наприклад, у групі жінок ДГ1, лише 2,0 % оцінили виклик на рівні 1, а у чоловіків ДГ2 – 3,3 %. На середньому рівні 3–6 помітна більша активність. У жінок ДГ1, 6,2 % оцінили виклик на рівні 3, а 8,3 % на рівні 4. У чоловіків ДГ2, 3,3 % віддали перевагу рівню 3, і 6,6 % – рівню 4. Вищі рівні 7–10 важливості викликів більш поширені серед жінок ДГ1, 16,6 % вибрали рівень 7, і 14,5 % – рівень 10, серед чоловіків ДГ2, рівень 7 обрали 16,6 %, а рівень 10 – 3,3 %. Результати свідчать про те, що виклик є значимим чинником у професійній кар'єрі для обох статей, але існує розбіжність у рівнях його важливості. Розуміння ставлення до викликів має значення для розробки стратегій мотивації та залучення молодих фахівців до роботи.

Таблиця 2.46

Результати розподілу за шкалою «Виклик» серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Виклик	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	2	3,3	—	—	—	—	1	1,0	2	2,1
2	—	—	1	1,6	1	2,2	1	3,0	1	1,0	2	2,1
3	3	6,2	2	3,3	2	4,4	2	6,0	5	5,3	4	4,3
4	4	8,3	4	6,6	4	8,8	1	3,0	8	8,6	5	5,3
5	13	27,0	8	13,33	9	20	5	15,1	22	23,6	13	13,9
6	4	8,3	15	25,0	9	20	7	21,2	13	13,9	22	23,6
7	8	16,6	10	16,6	5	11,1	7	21,2	13	13,9	17	18,2
8	4	8,3	5	8,3	5	8,3	4	12,1	9	9,6	9	9,6
9	4	8,3	11	18,3	8	17,7	5	15,1	12	12,9	16	17,2
10	7	14,5	2	3,3	2	4,4	1	3,03	9	9,6	3	3,2
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Висвітлює потребу в різних підходах до професійного розвитку та навчання для чоловіків і жінок. Отримані дані обґрунтовують необхідність розвитку в навчальних програмах навичок, які б допомогли випускникам ефективно вирішувати складні завдання та адаптуватися до викликів сучасного світу. Забезпечення можливостей для розвитку конкурентних навичок, критичного мислення та стратегічного планування є ключовими для формування успішних, цілеспрямованих та адаптивних фахівців. Результати розподілу за шкалою «Виклик» серед досліджуваних за віком представлено в табл. 2.47. З представлених у табл. 2.47. даних бачимо, що в групі 19-річних у ДГ1 відзначається високий рівень орієнтації на виклик - 35,0 % серед чоловіків, що може свідчити про їхню готовність приймати виклики та бажання вирішувати складні завдання на цьому етапі свого життя. Серед 18-річних випускників у ДГ2 також спостерігається значна орієнтація на виклик, особливо серед чоловіків - 33,3 %, що вказує на їхнє прагнення до конкуренції та долаття труднощів.

Таблиця 2.47

**Результати розподілу за шкалою «Виклик» серед досліджуваних за віком
(опитувальник «Професійна кар'єра»)**

Всього	Виклик	Вік																Всього				
		16				17				18				19								
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
16	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	1	3,0	—	—	1	3,1	1	1	1,0	2	2,1
100,0	6,2	—	—	—	—	1	2,5	—	—	—	—	—	—	—	—	2	6,2	1	1	1,0	2	2,1
6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	9,3	5	5,3	4	4,3	—
100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39	3	—	—	—	—	1	2,5	—	—	1	5,0	—	—	3	16,6	3	9,3	5	5,3	4	4,3	—
100,0	7,6	—	—	—	—	3	7,6	—	—	2	10,00	2	6,0	1	5,5	2	6,2	8	8,6	5	5,3	—
22	—	—	—	—	—	4	23,0	—	—	7	35,0	4	12,1	3	16,6	4	12,5	22	23,6	13	13,9	—
100,0	—	—	—	—	—	5	22,7	—	—	4	20,0	11	33,3	1	5,5	5	15,6	13	13,9	22	23,6	—
20	2	—	—	—	—	5	22,7	—	—	2	10,0	5	15,1	2	11,1	6	18,7	13	13,9	17	18,2	—
100,0	10,0	—	—	—	—	13,6	5,1	—	—	1	5,0	5	15,15	5	27,78	3,1	18,7	9	9,6	9	9,6	—
33	1	—	—	—	—	3	20,5	—	—	—	—	4	12,1	—	—	1	3,1	9	9,6	9	9,6	—
100,0	3,0	—	—	—	—	3	7,6	—	—	—	—	4	12,1	—	—	6	18,7	12	12,9	16	17,2	—
18	3	—	—	—	—	8	20,5	—	—	—	—	—	—	—	—	18,7	18,7	12	12,9	16	17,2	—
100,0	16,6	—	—	—	—	20,5	7,6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
32	2	—	—	—	—	3	7,6	—	—	2	10,0	1	3,0	—	—	2	6,2	9	9,6	3	3,2	—
100,0	6,2	—	—	—	—	7,6	20,5	—	—	2	10,0	1	3,0	—	—	6,2	18,7	9	9,6	3	3,2	—
93	9	—	—	—	—	3	7,6	—	—	9	22,5	—	—	—	—	9	9,6	9	9,6	—	—	—
100,0	9,6	—	—	—	—	7,6	20,5	—	—	9	22,5	—	—	—	—	9,6	18,7	9	9,6	—	—	—
93	3	—	—	—	—	3	7,6	—	—	3	7,6	—	—	—	—	3	7,6	3	7,6	—	—	—
100,0	3,2	—	—	—	—	3,2	7,6	—	—	3,2	7,6	—	—	—	—	3,2	7,6	3,2	7,6	—	—	—

Результати обґрунтовують необхідність розвитку навичок вирішення проблем, адаптації до складних умов і впевненості в собі у молоді, що забезпечить випускникам можливості для розвитку, щоб вони могли ефективно впоратися з викликами сучасного ринку праці. Особлива увага має бути приділена розвитку критичного мислення, творчого підходу до рішення проблем та здатності адаптуватися до швидко змінюваних умов, що забезпечить молодим фахівцям не тільки досягати успіху в професійній сфері, але й ефективно вирішувати особистісні виклики. Результати розподілу за шкалою «Служіння» серед досліджуваних за статтю представлено в табл. 2.48.

Таблиця 2.48

Результати розподілу за шкалою «Служіння» серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Служіння	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	2	3,3	—	—	—	—	1	1,0	2	2,15
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3	1	2,0	1	1,6	2	4,4	—	—	3	3,2	1	1,0
4	3	6,2	3	5,0	4	8,8	1	3,0	7	7,5	4	4,3
5	8	16,6	5	8,3	12	26,6	6	18,1	20	21,5	11	11,8
6	12	25,	8	13,3	8	17,7	6	18,1	20	21,5	14	15,0
7	6	12,5	14	23,3	3	6,6	6	18,1	9	9,6	20	21,5
8	8	16,6	9	15,0	4	8,8	5	15,1	12	12,9	14	15,0
9	4	8,3	12	20,0	7	15,56	5	15,1	11	11,8	17	18,2
10	5	10,4	6	10,0	5	11,11	4	12,1	10	10,7	10	10,7
Вс	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

За аналізом табл. 2.48 видно, що ступінь цінності, яку досліджувані приписують служінню та допомозі іншим у їхньому професійному житті, серед жінок у ДГ1 та чоловіків ДГ2 склав 25,0 % та 23,3 % відповідно, що свідчить про сильне бажання цих груп вносити значущий внесок у допомогу іншим та працювати на користь суспільства. Також варто звернути увагу на тенденцію серед чоловіків у ДГ2, де 20,0 % у шкалі 9 віддають перевагу служінню. Це може вказувати на їхню готовність до роботи в сферах, пов'язаних із соціальною відповідальністю та допомогою іншим. Отримані результати підкреслюють включення в навчальні програми елементів, які б розвивали у випускників цінності, пов'язані з соціальною відповідальністю та служінням. Забезпечення можливостей для розвитку навичок роботи в команді, емпатії, комунікації та розуміння соціальних потреб є ключовими для формування відповідальних, цілеспрямованих та соціально чутливих фахівців. Результати розподілу за шкалою «Служіння» серед досліджуваних за віком представлені в табл. 2.49.

Таблиця 2.49

Результати розподілу за шкалою «Служіння» серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Всього	Служіння	Вік																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	1	3,0	—	—	1	3,1	1	1,0	2	2,1
100,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6	1	—	—	—	—	3	7,6	1	4,5	—	—	—	—	—	—	—	—	3	3,2	1	1,0
100,0	16,6	—	—	—	—	3	7,6	1	4,5	1	5,0	1	3,0	2	11,1	2	6,2	7	7,5	4	4,3
39	6	1	—	—	—	6	15,3	7	31,8	7	35,0	4	12,1	2	11,1	—	—	20	21,5	11	11,8
100,0	16,6	33,3	16,6	—	3	7,6	20,5	22,7	31,8	7	35,0	5	15,1	3	16,6	2	6,2	20	21,5	14	15,0
22	1	—	—	—	—	1	4,5	5	22,7	1	5,0	9	27,2	1	5,5	10	31,2	9	9,6	20	21,5
100,0	4,5	9,0	18,1	—	1	4,5	22,7	4,5	31,8	1	5,0	9	27,2	1	5,5	10	31,2	9	9,6	20	21,5
20	2	—	—	—	—	2	10,0	4	20,0	2	10,0	4	20,0	4	22,2	5	27,5	12	12,9	14	15,0
100,0	10,0	—	—	—	—	2	10,0	4	20,0	2	10,0	4	20,0	4	22,2	5	27,5	12	12,9	14	15,0
33	4	—	—	—	—	5	15,1	5	30,3	5	15,1	5	15,1	4	22,2	8	24,2	17	17,8	17	17,8
100,0	12,1	15,1	30,3	—	—	5	15,1	5	30,3	5	15,1	5	15,1	4	22,2	8	24,2	17	17,8	17	17,8
18	2	—	—	—	—	2	11,1	4	22,2	2	11,1	4	22,2	4	22,2	8	44,4	10	55,6	10	55,6
100,0	11,1	22,2	44,4	—	—	2	11,1	4	22,2	2	11,1	4	22,2	4	22,2	8	44,4	10	55,6	10	55,6
32	4	—	—	—	—	4	12,5	8	25,0	4	12,5	8	25,0	4	12,5	8	25,0	11	34,4	11	34,4
100,0	12,5	25,0	50,0	—	—	4	12,5	8	25,0	4	12,5	8	25,0	4	12,5	8	25,0	11	34,4	11	34,4
93	10	—	—	—	—	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	20	21,5	20	21,5
100,0	10,7	—	—	—	—	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	20	21,5	20	21,5
93	10	—	—	—	—	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	20	21,5	20	21,5
100,0	10,7	—	—	—	—	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	10	10,7	20	21,5	20	21,5	20	21,5

Аналізуючи дані 2.49, можна констатувати, що ставлення випускників до соціальної відповідальності та служіння відрізняється залежно від їх віку та навчальної групи. Особливо важливим є показник серед 19-річних у ДГ1, де серед чоловіків 35,0 % відзначили свою орієнтацію на служіння. Це може свідчити про їхню високу готовність до внесення значного вкладу в соціально значущу діяльність. Варто звернути увагу на тенденцію серед 19-річних в ДГ2, де серед жінок 35,0 % також віддали перевагу служінню, що вказує на

зацікавленість у роботі, яка спрямована на допомогу іншим та впливає на покращення суспільства. Отримані результати підкреслюють значущість інтеграції в освітні програми компонентів, які сприяють розвитку соціальної відповідальності та готовності до служіння, що важливо у підготовці молодих фахівців, здатних ефективно реагувати на соціальні виклики і вносити свій вклад у розвиток суспільства. Результати розподілу за шкалою «Стабільність» місця роботи серед досліджуваних за статтю представлені в табл. 2.50.

Таблиця 2.50

Результати розподілу за шкалою «Стабільність» місця роботи серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Стабільність місця роботи	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	2	3,3		–	1	3,0	1	1,0	3	3,2
2	–	–	2	3,3		–	–	–	–	–	2	2,1
3	3	6,2	5	8,3	1	2,2	1	3,0	3	3,2	6	6,4
4	4	8,3	1	1,6	4	8,8	4	12,1	9	9,6	5	5,3
5	13	27,0	14	23,3	11	24,4	4	12,1	20	21,5	18	19,3
6	4	8,3	14	23,3	12	26,6	7	21,2	22	23,6	21	22,5
7	8	16,6	9	15,0	5	11,1	6	18,1	14	15,0	15	16,1
8	4	8,3	4	6,6	8	17,7	6	18,1	11	11,8	10	10,7
9	4	8,3	5	8,3	3	6,6	3	9,0	8	8,6	8	8,6
10	7	14,5	4	6,6	1	2,2	1	3,0	5	5,3	5	5,3
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

На основі аналізу табл. 2.50 видно, що у жінок ДГ1, які оцінили свою стабільність на роботі як «5» – 13 осіб 27,0 %, в той час як у чоловіків цей показник становив 14 осіб 23,3 %. Це свідчить про схильність обох статей до середнього рівня стабільності. В групі ДГ2, чоловіки з оцінкою «6» (вищий рівень стабільності) становили 14 осіб 23,3 %, що є вищим порівняно з 12

жінками 26,6 % з такою ж оцінкою у цій групі. Відзначимо, що у групі ДГ1, де випускники мали менший досвід роботи, вищі оцінки стабільності (8–10) виявлено рідше: 4 жінки 8,3 % та 4 чоловіки 6,6 %. У групі ДГ2 відповідно: 8 чоловіків 17,7 %, 6 жінок 18,1 % відзначили стабільність оцінкою «10» - 7 чоловіків 14,5 % та 4 жінки 6,6 %. Даний розподіл вказує на набуття досвіду випускниками, які стають більш впевненими у своїх професійних перспективах. У обох групах найнижчу оцінку стабільності (1) вказала незначна кількість респондентів, що може відображати переважно позитивне ставлення до ринку праці серед цих випускників.

Загальна кількість респондентів у групах ДГ1 і ДГ2 становила 48 та 60 осіб відповідно серед жінок, а також 45 та 33 осіб серед чоловіків. Дані свідчать, що в обох групах і серед обох статей спостерігається загальна тенденція до прагнення до стабільності на роботі, існують відмінності в сприйнятті рівня цієї стабільності, які можуть бути зумовлені досвідом роботи. Виявлені розбіжності у відповідях різних груп відображають вплив різноманітних чинників на сприйняття стабільності роботи серед ВПТНЗ.

Загальною тенденцією є те, що жінки в обох групах ДГ1 і ДГ2 мають трохи нижчі середні оцінки стабільності місця роботи порівняно з чоловіками, що свідчить про більшу обережність або меншу впевненість у стабільності роботи серед жінок у цьому сегменті ринку праці. Тож дані табл. 2.50. вказують на існуючий взаємозв'язок між стабільністю роботи та досвідом роботи випускників професійно-технічних навчальних закладів. З ростом досвіду, випускники схильні оцінювати свою роботу як більш стабільну, що важливо для розробки стратегій кар'єрного розвитку та підготовки випускників до виходу на ринок праці. Результати розподілу за шкалою «Стабільність» місця роботи серед досліджуваних за віком представлено в табл. 2.51. З даних табл. 2.51. видно, що у групі ДГ1 найбільша кількість респондентів у віці 16 років – 16 осіб та 19 років - 32 особи.

Таблиця 2.51

Результати розподілу за шкалою «Стабільність» місця роботи серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Всього	Стабільність	Вік																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	2	6,0	—	—	1	3,1	1	1,0	3	3,2	
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3,0	—	—	1	3,1	—	—	2	2,1	
3	—	—	—	—	2	5,1	1	4,5	1	5,0	2	6,0	—	—	3	9,3	3	3,2	6	6,4	
4	3	18,7	—	—	3	7,6	1	4,5	2	10,0	2	6,0	1	5,5	2	6,2	9	9,6	5	5,3	
5	4	25,0	1	16,6	8	20,5	5	22,7	4	20,0	5	15,1	4	22,2	7	21,8	20	21,5	18	19,3	
6	3	18,7	2	33,3	9	23,0	7	31,8	8	40,0	10	30,3	2	11,1	2	6,2	22	23,6	21	22,5	
7	4	25,0	—	—	4	10,2	1	4,5	2	10,0	7	21,2	4	22,2	7	21,8	14	15,0	15	16,1	
8	1	6,2	1	16,6	6	15,3	4	18,1	—	—	2	6,0	4	22,2	3	9,3	11	11,8	10	10,7	
9	1	6,2	1	16,6	4	10,2	3	13,6	1	5,0	1	3,0	2	11,1	3	9,3	8	8,6	8	8,6	
10	—	—	1	16,6	3	7,6	—	—	1	5,0	1	3,0	1	5,5	3	9,3	5	5,3	5	5,3	
16																					
100,0																					
6																					
100,0																					
39																					
100,0																					
22																					
100,0																					
20																					
100,0																					
33																					
100,0																					
18																					
100,0																					
32																					
100,0																					
93																					
100,0																					
93																					
100,0																					

У групі ДГ2 найбільша кількість респондентів також припадає на вік 19 років – 18 осіб. Серед випускників 16-річного віку найвищі показники стабільності («5» та «6») виявлено у 4 (2 %) та 3 (18,7 %) осіб відповідно в

групі ДГ1. У віці 17 років в групі ДГ2 відмічається висока стабільність ('6') у 2 осіб – 33,3 %. Для 18-річних випускників у групі ДГ2 найчастіше зустрічаються оцінки «6» (31,82 %) та «5» (22,7 %). Серед 19-річних випускників у групі ДГ2 переважають високі оцінки стабільності «7» (21,2 %) та «5» (22,2 %). У групі ДГ1 відмічається загальна тенденція до вибору середніх оцінок стабільності («5» та «6»), що може свідчити про помірковане сприйняття стабільності роботи серед молодших випускників. У групі ДГ2 серед старших вікових груп (18 і 19 років) спостерігається тенденція до вищих оцінок стабільності, що може відображати більшу впевненість у своїх професійних перспективах. Виявлено різницю у сприйнятті стабільності роботи між молодшими та старшими випускниками професійно-технічних навчальних закладів. Також з віком зростає схильність до вибору вищих оцінок стабільності, що може свідчити про зміну пріоритетів у міру дорослішання, що також свідчить про посилення пошуку стабільності та безпеки в професійному житті, що є характерним для переходу від юнацького до дорослого віку. В молодшій віковій групі (16–17 років) респонденти менше зосереджені на пошуку стабільності роботи, що пов'язано з меншою відповідальністю та більшою готовністю до ризику та змін. У цей період життя молоді люди часто ще формують свої професійні інтереси та майбутні кар'єрні напрямки, тому стабільність може не бути їхнім головним пріоритетом. У старших вікових групах (18–19 років) респонденти мають розуміння кар'єрних цілей та прагнуть до більш стабільного і передбачуваного робочого середовища, що зумовлено наближенням до закінчення навчання та переходом до постійної роботи, а також бажанням забезпечити більшу фінансову стабільність. Отримані дані свідчать на значну відмінність у важливості стабільності роботи для різних вікових груп, що необхідно враховувати при плануванні кар'єрних програм та консультацій, особливо в контексті роботи з молодими людьми, які стоять на порозі вибору свого професійного шляху. Результати розподілу за шкалою «Автономія» серед досліджуваних за статтю представлені в табл. 2.52.

Таблиця 2.52

Результати розподілу за шкалою «Автономія» серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Автоно мія	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	3	5,0	—	—	1	3,0	1	1,0	3	3,2
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2,1
3	1	2,0	3	5,0	1	2,2	1	3,0	3	3,2	6	6,4
4	4	8,3	4	6,6	4	8,8	4	12,1	9	9,6	5	5,3
5	12	25,0	7	11,6	11	24,4	4	12,1	20	21,5	18	19,3
6	16	33,3	16	26,6	12	26,6	7	21,2	22	23,6	21	22,5
7	5	10,4	14	23,3	5	11,1	6	18,1	14	15,0	15	16,1
8	3	6,2	12	20,0	8	17,7	6	18,1	11	11,8	10	10,7
9	4	8,3	—	—	3	6,6	3	9,0	8	8,6	8	8,6
10	2	4,1	1	1,6	1	2,2	1	3,0	5	5,3	5	5,3
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,

Дані табл. 2.52 демонструють, що серед чоловіків найбільша кількість відповідей, що вказують на високий рівень автономії (оцінка «6»), становить 16 осіб – 26,6 % у ДГ2. Серед жінок також найвища кількість відповідей на оцінку «6» становить 16 осіб – 33,3 % у ДГ1. У групі ДГ1 серед жінок є високий рівень автономії (оцінки «5» і «6»), що становить 12 – 25,0 % та 16 – 33,3 % осіб відповідно. У групі ДГ2 серед чоловіків оцінки «7» та «8» займають 14 – 23,3 % та 12 – 20,0 % осіб відповідно, що вказує на вищий рівень автономії порівняно з іншими категоріями. У обох дослідницьких групах виявлено, що жінки мають схильність до вищої автономії, порівняно з чоловіками, особливо у вищих оцінках автономії. Чоловіки в ДГ2 вказують на високий рівень автономії, особливо в категоріях «6», «7», та «8». Зазначимо, що автономія є важливим аспектом для випускників професійно-технічних навчальних

закладів, особливо серед жінок. Різниця у рівнях автономії між чоловіками та жінками, а також між різними дослідницькими групами вказує на різні підходи до кар'єрного планування та професійного самовизначення серед цих груп. Результати розподілу за шкалою «Автономія» серед досліджуваних за віком представлені в табл. 2.53.

Таблиця 2.53

Результати розподілу за шкалою «Автономія» серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Всього	Автономія	Вік																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	2	6,0	—	—	1	3,1	1	1,0	3	3,2
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3	—	—	—	—	2	5,1	2	9,0	1	5,0	2	6,0	—	—	—	—	—	3	3,2	4	4,3
4	3	18,7	1	16,6	5	12,8	1	4,5	1	5,0	3	9,0	1	5,5	4	12,5	10	10,7	9	9,6	
5	4	25,0	1	16,6	7	17,9	7	31,8	6	30,0	2	6,0	7	38,8	3	9,3	24	25,8	13	13,9	
6	3	18,7	1	16,6	11	28,2	4	18,1	10	50,0	11	33,3	3	16,6	7	21,8	27	29,0	23	24,7	
7	2	12,5	1	16,6	3	7,6	3	13,6	—	—	7	21,2	3	16,6	7	21,8	8	8,6	18	19,3	
8	3	18,7	2	33,3	3	7,6	3	13,6	—	—	6	18,1	1	5,5	7	21,8	7	7,5	18	19,3	
9	1	6,2	—	—	6	15,2	1	4,5	—	—	—	—	2	11,1	2	6,2	9	9,6	3	3,2	
10	—	—	—	—	2	5,1	1	4,5	1	5,0	—	—	1	5,5	1	3,1	4	4,3	2	2,1	
16																					
100,0																					
6																					
100,0																					
39																					
100,0																					
22																					
100,0																					
20																					
100,0																					
33																					
100,0																					
18																					
100,0																					
32																					
100,0																					
93																					
100,0																					
93																					
100,0																					

З представлених даних табл. 2.53 можна зробити висновок, що оцінки важливості автономії змінюються залежно від віку та статі респондентів. У віковій групі 16 років ДГ1 та ДГ2 найвищі оцінки автономії («5» та «6») вказують

на значну важливість цього аспекту для обох статевих груп, особливо серед жінок ДГ1, де 25 % респондентів оцінили автономію на рівні «5». У віці 17 років ДГ1 та ДГ2 висока оцінка автономії, особливо на рівні «5» у ДГ2 (31,8 %), свідчить про її значимість для цієї вікової групи. Для 18-річних випускників ДГ1 та ДГ2 найчастіше зустрічаються високі оцінки автономії («5» та «6»), що є особливо вираженим у жіночій групі ДГ1, де 50 % респондентів вибрали рівень «6». Серед 19-річних респондентів ДГ1 та ДГ2 також спостерігається висока оцінка автономії, зокрема на рівні «5» у обох групах за статтю. Отже, з віком зростає схильність до вищих оцінок автономії, що може бути пов'язано зі зміною пріоритетів та прагненням до більшої самостійності у професійній діяльності. Це зміщення у сприйнятті може відбивати зростаюче бажання молодих фахівців контролювати власний професійний розвиток і кар'єру. Результати розподілу за шкалою «Менеджмент» серед досліджуваних за статтю представлені в табл. 2.54. З даних табл. 2.54 видно, що найбільша кількість жінок 25,0 % оцінює менеджмент як дуже важливий, вибираючи рівень «6». Також відмічається значна кількість відповідей на рівні «5» – 22,9 %, що свідчить про високу оцінку важливості менеджменту у кар'єрі серед жінок. Серед чоловіків ДГ2, найбільша кількість респондентів 20,0 % також високо оцінює важливість менеджменту (рівень «6»), але існує також значна кількість відповідей на рівнях «5» – 11,6 % та «7» – 16,6 %. У цілому, дані свідчать про те, що як чоловіки, так і жінки приділяють значну увагу менеджменту у своїй професійній кар'єрі, що підтверджується високими оцінками у обох групах.

Соціально-культурні аспекти отриманих результатів можуть відображати різні уявлення про роль менеджменту у професійній сфері, які залежать від статті. Виявлені відмінності відкривають перспективи для їх врахування під час розробки освітніх та кар'єрних програм, спрямованих на розвиток управлінських навичок та лідерських компетенцій.

Таблиця 2.54

Результати розподілу за шкалою «Менеджмент» серед досліджуваних за статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Менеджмент	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,08	2	3,3	–	–	–	–	1	1,0	2	2,1
2	–	–	2	3,3	1	2,2	2	6,0	1	1,0	4	4,3
3	6	12,5	4	6,6	1	2,2	2	6,0	7	7,5	6	6,4
4	4	8,3	6	10,0	6	13,3	3	9,0	10	10,7	9	9,6
5	11	22,9	7	11,6	9	20,0	8	24,2	20	21,5	15	16,1
6	12	25,0	12	20,0	7	15,5	4	12,1	19	20,4	16	17,2
7	4	8,3	10	16,6	6	13,3	5	15,1	10	10,7	15	16,1
8	3	6,2	7	11,6	8	17,7	5	15,1	11	11,8	12	12,9
9	5	10,4	8	13,3	5	11,1	2	6,0	10	10,7	10	10,7
10	2	4,1	2	3,3	2	4,4	2	6,0	4	4,3	4	4,3
Всього	48	100,0	60	100,0	45	100,0	33	100,0	93	100,0	93	100,0

Результати розподілу за шкалою «Менеджмент» серед досліджуваних за віком представлено в табл. 2.55. На основі аналізу даних табл. 2.55 можна зазначити, що у віковій групі 16 років, як у ДГ1, так і у ДГ2, спостерігається схильність до вибору середніх оцінок («4» та «5»), що може свідчити про первинне усвідомлення ролі менеджменту, але ще не повне її розуміння. У віковій групі зростає важливість менеджменту, особливо виділяються оцінки «5» та «6», що може свідчити про посилення усвідомлення ролі менеджерських навичок. В групі 18 років особливо у ДГ2 (36,3 % на рівні «5» та 9,0 % на рівні «6») спостерігається висока оцінка значимості менеджменту, що може вказувати на більшу впевненість у необхідності цих навичок. Схожі тенденції продовжуються і в віковій групі 19 років, де висока оцінка менеджменту особливо помітна на рівні «5» у обох групах чоловіків та жінок.

Таблиця 2.55

Результати розподілу за шкалою «Менеджмент» серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Всього	Менеджмент	Вік																Всього			
		16				17				18				19							
		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5,0	1	3,0	—	—	1	3,1	1	1,0	2	2,1
2	2	—	—	—	—	—	—	1	4,5	1	5,0	2	6,0	—	—	1	3,1	1	1,0	4	4,3
3	3	—	—	—	—	4	10,2	3	13,6	—	—	1	3,0	3	16,6	2	6,2	7	7,5	6	6,4
4	4	4	25,0	—	—	4	10,2	1	4,5	1	5,0	4	12,1	1	5,5	4	12,5	10	10,7	9	9,6
5	5	3	18,7	1	16,6	9	23,0	8	36,3	5	25,0	5	15,1	3	16,6	1	3,1	20	21,5	15	16,1
6	6	3	18,7	2	33,3	6	15,3	2	9,0	6	30,0	7	21,2	4	22,2	5	15,6	19	20,4	16	17,2
7	7	3	18,7	—	—	3	7,6	—	—	3	15,0	8	24,2	1	5,5	7	21,8	10	10,7	15	16,1
8	8	1	6,2	—	—	5	12,8	3	13,6	1	5,0	4	12,1	4	22,2	5	15,6	11	11,8	12	12,9
9	9	2	12,5	2	33,3	6	15,3	2	9,0	1	5,0	1	3,0	1	5,5	5	15,6	10	10,7	10	10,7
10	10	—	—	1	16,6	2	5,13	2	9,0	1	5,0	—	—	1	5,5	1	3,1	4	4,3	4	4,3
Всього	16	16	100	6	100	39	100	22	100	20	100	33	100	18	100	32	100	93	100	93	100

Спостерігаються статеві відмінності в оцінках, що може відображати різне сприйняття ролі менеджменту у професійному розвитку між чоловіками та жінками. Отримані дані можуть бути корисними для освітніх закладів та кар'єрних центрів при плануванні та розробці програм, особливо для забезпечення розвитку навичок менеджменту, що вважаються важливими в усіх вікових та групах за статтю. Результати розподілу за шкалою «Професійна компетентність» за статтю представлено в табл. 2.56.

Таблиця 2.56

**Результати розподілу за шкалою «Професійна компетентність» за
статтю (опитувальник «Професійна кар'єра»)**

Професійна компетентність	Стать								Всього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	1	2,0	2	3,3	–	–	1	3,0	1	1,0	3	3,2
2	3	6,2	7	11,6	–	–	2	6,0	3	3,2	9	9,6
3	3	6,2	6	10,0	2	4,4	1	3,0	5	5,3	7	7,5
4	6	12,5	5	8,3	6	13,3	5	15,1	12	12,9	10	10,7
5	11	22,9	14	23,3	13	28,8	4	12,1	24	25,8	18	19,3
6	8	16,6	9	15,0	6	13,3	11	33,3	14	15,0	20	21,5
7	8	16,6	7	11,6	5	11,1	2	6,0	13	13,9	9	9,6
8	3	6,2	4	6,6	3	6,6	1	3,0	6	6,4	5	5,3
9	1	2,0	3	5,0	5	11,1	3	9,0	6	6,4	6	6,4
10	4	8,3	3	5,0	5	11,1	3	9,0	9	9,6	6	6,4
Всього	48	100,	60	100,	45	100,	33	100,	93	100,	93	100,0

Формуючи аналіз табл. 2.56 виявлено, що серед жінок ДГ1 значна частина респондентів 22,9 % або 11 осіб оцінила важливість професійної компетентності на рівні «5» по 10-бальній шкалі. У чоловічій групі ДГ2, найчастіше зустрічається також оцінка «5», яку обрали 23,3 % або 14 осіб респондентів. Додатково, в обох групах за статтю відзначається висока оцінка важливості професійної компетентності на рівнях «5» та «6» балів. Примітно, що у жіночій групі ДГ1 16,6 % оцінили важливість професійної компетентності як «6», тоді як у чоловічій групі ДГ2 таких 15,0 %. Високі оцінки професійної компетентності (7–10 бали) виявили значну увагу до цього аспекту кар'єри. У жіночій групі ДГ1 16,6 % відповідей на рівні «7», у чоловіків відповідно ДГ2 – 11,6 %. Низькі оцінки професійної компетентності (1–4 бали) менш поширені в обох статевих групах, що свідчить про загальну тенденцію до високої оцінки важливості цього аспекту.

Наприклад, у жіночій групі ДГ1 6,2 % оцінили важливість професійної компетентності як «4», а у чоловічій групі ДГ2 – 8,3 %. Результати дослідження підтверджують високу оцінку важливості професійної компетентності в обох статевих групах, з невеликою перевагою вищих оцінок серед чоловіків. Це акцентує на необхідності увазі на розвитку професійної компетентності в освітніх та кар'єрних програмах, з урахуванням статевих особливостей у сприйнятті та цінностях, що має значення для подальшого розвитку і формування кар'єрних траєкторій. Особлива увага до статевих відмінностей у сприйнятті професійної компетентності може допомогти у створенні більш інклюзивного та ефективного навчального середовища, яке відповідає потребам та очікуванням обох статевих груп. Отримані дані є корисними для роботодавців у плануванні та впровадженні програм професійного розвитку та навчання, з метою підвищення рівня професійної компетентності серед співробітників. Важливість цього аспекту у професійному зростанні не може бути ігнорована, оскільки вона впливає не лише на індивідуальну ефективність, але й на загальну продуктивність та успішність організацій.

Загалом, дані опитування «Професійна кар'єра» підкреслюють необхідність уваги до розвитку професійної компетентності в рамках кар'єрного планування та розвитку, з врахуванням статевих особливостей та вікових категорій респондентів. Результати розподілу за шкалою «Професійна компетентність» серед досліджуваних за віком представлено в табл. 2.57. З даних табл. 2.57 бачимо, що у віковій групі 19 років висока оцінка (5 та 6 балів) спостерігається у значній кількості респондентів у обох статевих групах, що свідчить про високу важливість професійної компетентності серед молодших людей на порозі дорослого життя. Так, у віковій групі 16 років в обох статевих групах ДГ1 та ДГ2, респондентів немає на нижніх рівнях шкали («1» і «2»), що може свідчити про високу важливість професійної компетентності навіть у молодшому віці. У цій віковій групі, особливо важливими оцінками для жінок ДГ1 є «5» – 25,0 % та «7» – 31,2 %, а для чоловіків ДГ2 – «4» (17,9 %) та «5» (22,7 %).

Таблиця 2.57

Результати розподілу за шкалою «Професійна компетентність» серед досліджуваних за віком (опитувальник «Професійна кар'єра»)

Професійна компетентність	Вік																Всього			
	16				17				18				19							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	5,0	2	6,0	–	–	1	3,1	1	1,0	3	3,2
2	–	–	–	–	1	2,5	1	4,5	–	–	5	15,1	2	11,1	3	9,3	3	3,2	9	9,6
3	1	6,2	1	16,6	1	2,5	–	–	2	10,0	3	9,0	1	5,5	3	9,3	5	5,3	7	7,5
4	1	6,2	1	16,6	7	17,9	3	13,6	2	10,0	5	15,1	2	11,1	1	3,1	12	12,9	10	10,7
5	4	25,0	–	–	8	20,5	5	22,7	9	45,0	7	21,2	3	16,6	6	18,7	24	25,8	18	19,3
6	1	6,2	–	–	7	17,9	7	31,8	4	20,0	9	27,2	2	11,1	4	12,5	14	15,0	20	21,5
7	5	31,2	1	16,6	5	12,8	1	4,5	–	–	2	6,0	3	16,6	5	15,6	13	13,9	9	9,6
8	3	18,7	1	16,6	1	2,5	–	–	–	–	–	–	2	11,1	4	12,5	6	6,4	5	5,3
9	–	–	1	16,6	5	12,8	4	18,1	1	5,0	–	–	–	–	1	3,1	6	6,4	6	6,4
10	1	6,2	1	16,6	4	10,2	1	4,5	1	5,0	–	–	3	16,6	4	12,5	9	9,6	6	6,4
Всього	16	100,0	6	100,0	39	100,0	22	100,0	20	100,0	33	100,0	18	100,0	32	100,0	93	100,0	93	100,0

Це свідчить про те, що професійна компетентність починає набувати ваги вже у цьому віці. У віковій групі 17 років, жінки (ДГ1) найчастіше оцінили професійну компетентність як «7» – 16,6 %, тоді як серед чоловіків ДГ2 найбільше відповідей на рівні «5» – 15,1 %. У віковій групі 18 років жінки ДГ1 надали високу оцінку професійній компетентності, з 45,0 % респондентів, які вибрали рівень «5». Для чоловіків ДГ2, оцінки «5» виявлено у 31,8 % та

«6» – 27,2 %. У віковій групі 19 років серед жінок ДГ1 найвищі оцінки на рівні «5» – 18,7 % та «7» – 15,6 %, а серед чоловіків ДГ2 – «5» – 25,8 % та «6» – 21,5 %. У 19 річних чоловіків вищі оцінки («5» та «6») виявлено 25,8 % та 21,5 % відповідно порівняно з жінками цього ж віку 18,7 % та 15,6 % відповідно. Відмінності у оцінках між статевими групами виявляються у деяких вікових групах, зокрема, у віці 19 років, де жіноча група ДГ1 оцінює професійну компетентність на вищих рівнях у порівнянні з чоловічою групою ДГ2. В цілому, молоді люди 16–19 рр. приділяють увагу професійній компетентності. Особливо важливою професійна компетентність стає для респондентів 18–19 рр., що пов'язано з наближенням до закінчення шкільної освіти та переходом до вищої освіти або початком професійної кар'єри. У свою чергу у деяких вікових групах жінки ДГ2 вище оцінюють професійну компетентність, ніж чоловіки ДГ1.

Узагальнюючи результати дослідження професійної компетентності молоді віком 16-19 років можна зазначити, що в цілому відмічено зростання інтересу до креативних, соціальних та підприємницьких напрямків, що відбиває адаптацію молоді до сучасних викликів ринку праці та соціальних змін. Аналіз ДГ1 та ДГ2 показав, що серед респондентів вагомими чинниками професійної кар'єри є стабільність, орієнтація на служіння, та інтеграція стилів життя, що свідчить про зміну кар'єрних цінностей, де стабільність та соціальна відповідальність набувають більшої ваги, а також підкреслюють необхідність гармонійного балансу між роботою, особистим життям та саморозвитком. Важливими для успішного працевлаштування в процесі професійного самовизначення молоді виявились показники «гнучкості та адаптивності», а свою чергу «орієнтація на стабільність» в обох групах, особливо серед чоловіків, обґрунтовує значення безпеки та передбачуваності в кар'єрному плануванні. Встановлено прагнення до діяльності, спрямованої на допомогу іншим, що свідчить про зростання соціальної відповідальності серед молоді. Виявлено значущість показника «орієнтації на лідерство» та

«вплив у професійному середовищі», особливо в умовах конкурентного ринку, що вказує на потенційну готовність займати керівні позиції.

Виявлено високий інтерес до підприємництва, особливо у старших вікових групах, та зростаюча увага до інтеграції різних стилів життя в контексті гармонійного балансу між роботою, особистим життям та саморозвитком. Результати дослідження обґрунтовують важливість розвитку компетенцій, що включають лідерські якості, стабільність, здатність до служіння та адаптацію до викликів сучасного світу, вказуючи на необхідність їх інтеграції в освітній процес.

Висновки до розділу 2.

За результатами проведеного аналізу емпіричних даних, зібраних за допомогою анкетування ВПТНЗ, виявлено ключові психологічні детермінанти, які впливають на їхнє рішення щодо працевлаштування та професійного розвитку в умовах сучасного ринку праці, що характеризується підвищеним рівнем стресогенності. Встановлено вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість серед респондентів в умовах стресогенності. Серед жінок у групі ДГ1 встановлено зростання екстернального локусу контролю на 59,5 %, що вказує на вплив зовнішніх обставин, зумовлених пандемією COVID-19. Дані підкреслюють важливість розвитку емоційного інтелекту, зокрема навичок управління емоціями, для зменшення відчуття невизначеності та підвищення стресостійкості. У групі ДГ2 інтернальний локус контролю серед жінок зріс до 62,5 %, а серед чоловіків знизився, що свідчить про зміну в сприйнятті особистих можливостей і активізацію самостійного пошуку рішень у кризових ситуаціях. Це також вказує на важливість емоційного інтелекту, який допомагає жінкам краще адаптуватися до стресових умов і приймати самостійні рішення. Найбільший відсоток екстернального локусу контролю 40,4 % в ДГ1 виявлено серед осіб віком 17 років, що може свідчити про залежність молодших вікових

груп від зовнішніх обставин. Натомість у ДГ2 серед 19-річних відзначено підвищення інтернального локусу контролю до 53,1 %, що відображає активніший підхід до професійного розвитку в старших вікових групах. Це знову ж таки підкреслює роль емоційного інтелекту у розвитку професійної стійкості та адаптивності.

У ДГ1 мотивація, заснована на життєвих потребах, серед жінок склала 52,9 %, у той час як у ДГ2 вона підвищилася до 79,1 %. Зменшення такої мотивації серед чоловіків у ДГ2 до 20,8 % вказує на їх зосередженість на професійному розвитку.

За аналізом «професійних інтересів» встановлено, що в ДГ1 інтереси у категорії «Л – ЗС» та «Не сформований» серед жінок зросли до 52,9 % і 57,6 % відповідно, в той час, як у ДГ2 інтерес до категорії «Л – Л» серед жінок збільшився до 84,6 %. Виявлене прагнення до стабільності та розширення можливостей для професійного самовизначення відображає ключові аспекти в орієнтації випускників. У віковій групі 17 років у ДГ2 інтерес до категорії «Л – Л» збільшився до 23,0 %, що відображає зміщення акцентів на лідерські якості та аналітичні навички у молодших вікових групах.

Аналіз «особистісних властивостей» виявив зростання активності серед жіночої частини респондентів з 49,3 % до 61,8 % у ДГ2, що вказує на підвищення їхньої ініціативності та здатності активно реагувати на стресові умови, рівень зростання активності серед чоловічої частини респондентів з 50,6 % до 38,1 % у ДГ2, що є індикатором стратегій уникнення або адаптації до стресу. Зростання реактивності серед жінок з 64,2 % до 76,4 % у ДГ2, підкреслює збільшену реакцію на стресові умови. Водночас серед чоловіків реактивність зменшилася з 35,7 % до 23,5 % у ДГ2, вказуючи на адаптивні механізми в умовах стресу.

Дослідженням особистісних властивостей у жінок встановлено соціальний тип особистості 45,8 %, що вказує на високий рівень комунікативності та орієнтацію на роботу з людьми. У свою чергу серед жінок виявлено заповзятливий 18,8 % та артистичний 6,3 % типи. Серед чоловіків

переважав заповзятлевий тип 26,7 %, що вказує на орієнтацію до підприємницької діяльності. У 2023 р. у жінок ДГ2 зросли артистичний 8,3 % та заповзятливий 23,3 % типи, що свідчить про збільшення креативності та підприємливості. Соціальний тип знизився до 20,4 %, але залишився домінуючим. Серед чоловіків реалістичний тип встановлено у 9,1 %, що вказує на зосередженість на практичних аспектах професії. У ДГ1 серед 16-річних випускників артистичний тип був найпоширенішим 12,5 %, серед 17-річних – реалістичний 20,5 %, серед 19-річних – соціальний 38,9 %. У ДГ2 виявлено соціальний тип у 16, 18 річних 66,77 % та 54,6 %, відображаючи збільшення орієнтації на соціальну взаємодію. Зміни відображають адаптацію випускників до змінених умов, включаючи економічні та соціальні трансформації в суспільстві, і вказують на їх готовність відповідати на виклики сучасного робочого середовища. Особливо важливим є зростання креативності, підприємливості та практичності серед випускників, що вказує на їхню здатність змінювати професійні орієнтації залежно від потреб ринку праці.

Аналіз даних за методикою «Професійна кар'єра» виявив, що орієнтація на стабільність (шкала 5) має значення у професійному плануванні – 14,5 % серед жінок у ДГ1 і 11,6 % у ДГ2, та серед чоловіків – 26 % у ДГ1 і 12,1 % у ДГ2. Орієнтація на служіння (шкала 7) відповідно 22,9 % і 21,6 % серед жінок у ДГ1 та ДГ2 відповідно, і 13,3 % та 21,2 % серед чоловіків. Високий показник орієнтації на керівництво (шкала 8) серед жінок у ДГ2 11,6 % та серед чоловіків у ДГ2 24,2 % свідчить про потенційну готовність до лідерства у професійному середовищі та необхідність розвитку підприємницьких навичок, особливо у старших вікових групах. Висока орієнтація на підприємництво виявлена у випускників 19 років у ДГ2, а саме 29,0 % та 24,2 % серед чоловіків та жінок відповідно.

Показник «Інтеграція стилів життя» склав у жінок у ДГ2 31,6 %, чоловіків - 24,2 %, що свідчить про бажання знаходити гармонію між роботою, особистим життям і саморозвитком.

З аналізу даних щодо «Орієнтацій на служіння» виявлено, що ставлення до соціальної відповідальності та служіння значно відрізняється в залежності від віку. У 19-річних чоловіків ДГ1 він склав 35,0 %, у ДГ2 - 35,0 %, що вказує на бажання займатися діяльністю, яка спрямована на допомогу іншим і вплив на покращення суспільства. Аналізуючи результати дослідження за шкалою стабільності місця роботи та автономії, можна зробити наступні важливі висновки у групі ДГ1 серед жінок, які оцінили свою стабільність на роботі як «5» – 13 осіб 27 %, у той час як серед чоловіків – 14 осіб 23,3 %. У групі ДГ2 вищий рівень стабільності («6») вказали 14 чоловіків 23,3 % порівняно з 12 жінками 26,6 %. В групі ДГ1 вищі оцінки стабільності (8–10) обрали лише 4 жінки 8,3 % та 4 чоловіки 6,6 %, тоді як у групі ДГ2 – 8 чоловіків 17,7 % та 6 жінок 18,1 % дали оцінку «8», а 7 чоловіків 14,5 % та 4 жінки 6,6 % – оцінку «10». Стабільність місця роботи за віком у групі ДГ1 найбільша кількість респондентів 16 років (16 осіб) та 19 років (32 особи), а у групі ДГ2 – переважно 19-річні (18 осіб). У ДГ1 серед 16-річних найвищі показники стабільності («5» та «6») виявлені у 4 – 2 % та 3 – 18,7 % осіб відповідно. У ДГ2 серед 18-річних відповідно оцінка «6» у 31,82 % та «5» у 22,7 %. У групі ДГ1 серед жінок високий рівень автономії (оцінки «5» і «6») виявлено у 12 – 25,0 % та 16 – 33,3 % осіб відповідно. У групі ДГ2 серед чоловіків оцінки «7» та «8» мали 14 – 23,3 % та 12 – 20,0 % осіб відповідно.

Аналіз даних шкали «Автономія» виявив, що у 16-річних у жінок ДГ1 – 25,0 % респондентів оцінили її на рівні «5», що вказує на те, що навіть у молодшому віці автономія вже є важливим аспектом. У віковій групі 17-річних висока оцінка автономії (рівень 5) відзначена у 31,8 % у ДГ2, що свідчить про зростаючу значимість автономії. Серед 18-річних жінок ДГ1 50,0 % віддали перевагу високому рівню автономії (рівень 6), що свідчить про підвищення бажання контролювати своє професійне життя. Серед 19-річних виявлено високу оцінку автономії (рівень 5) у обох статевих групах. Зазначимо, що з віком зростає усвідомлення важливості автономії та самостійності у професійній діяльності. Молоді фахівці прагнуть до більшої самостійності та

контролю над власним професійним розвитком і кар'єрою. Зміни у сприйнятті вимагають адаптації методик у кар'єрному консультуванні та розробки програм професійного розвитку, особливо у центрах зайнятості.

Аналіз шкали «Менеджмент» виявив, що 25,0 % жінок ДГ1 оцінювали менеджмент як «дуже важливий», на рівні 6. Значна кількість на рівні 5 (22,9 %), що свідчить про високу оцінку важливості менеджменту у кар'єрі серед жінок. Серед чоловіків ДГ2, найбільша кількість респондентів 20,0 % високо оцінює важливість менеджменту на рівні 6, а також на рівнях 5 – 11,6 % та 7 – 16,6 %. У групі 16 років, як у ДГ1, так і у ДГ2, переважають середні оцінки («4» та «5»), що може відображати первинне усвідомлення ролі менеджменту. У 17 років у ДГ2, спостерігається висока оцінка значимості менеджменту 36,3 % на рівні 5 та 9 % на рівні 6. У групах 18 років та 19 років висока оцінка менеджменту є більш значущою та дорівнює «5».

Результати дослідження, які представлено у розділі 2, знайшли відображення в таких публікаціях автора:

Статті в іноземному періодичному науковому виданні, внесеному до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Ларченко І. В. Оцінка психологічних детермінант в професійному самовизначенні випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності. Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. Вип. 4 (60), 2023. С 23–30. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/issue/view/282>

2. Приб Г.А., Ларченко І.В. Психологічні аспекти професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів в умовах стресогенності: від активності до адаптивності. Науковий журнал Габітус. Вип. 56, 2023. С. 198–252. URL: http://habitus.od.ua/journals/2023/56-2023/56_2023.pdf

Розділи монографій:

3. Ларченко І. В. Вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість випускників професійно технічних навчальних закладів. Ментальне здоров'я особистості та організації. Монографія за загал. Ред. Пріб Г. А., Бегези Л. Є.. Академія праці, соціальних відносин і туризму. м. Київ ТОВ «Типографія АМГ» 2024. С 61–69

РОЗДІЛ 3.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЗРОСТАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ У СТРЕСОГЕННИХ УМОВАХ

У третьому розділі представлено теоретичні засади формувального експерименту, змістові та процесуальні аспекти психологічної корекції та оптимізації рівневого прояву мотивації до працевлаштування ВПТНЗ. Аналізуються кількісні та якісні результати апробації комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування. Формулюються практичні рекомендації психологам, педагогам та роботодавцям щодо специфіки взаємодії з ВПТНЗ з метою оптимізації їх мотивації та адаптації до ринку праці.

3.1. Концептуальна модель та обґрунтування комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів

Аналіз наукової літератури та результати попередніх досліджень засвідчили, що формування професійної мотивації ВПТНЗ є складним і багатофакторним процесом, що вимагає інтегративного підходу. Особливу увагу слід приділяти впливу пандемії COVID-19 та ВС, які значно підвищують рівень стресогенності, створюючи додаткові перешкоди для ефективного працевлаштування та професійного самовизначення. Врахування цих аспектів є ключовим для розробки ефективних стратегій психологічної підтримки та супроводу, спрямованих на зниження стресу та підвищення мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ.

Проведено аналіз наукової літератури щодо психологічних чинників, які впливають на мотивацію до працевлаштування. Встановлено, що мотивація є інтегративною властивістю особистості, яка поєднує психологічні стани та

динамічні особистісні риси. Відтак, для формування мотивації до працевлаштування важливо використовувати індивідуалізований підхід. У психології існує кілька підходів до вирішення проблеми формування професійної мотивації, відповідно до різних сфер її застосування, таких як професійна діяльність, особистісна взаємодія, віковий аспект тощо.

Розглядаючи психологічні чинники виявлено, що високий рівень мотивації до працевлаштування обумовлюється низкою позитивних особистісних характеристик. Серед них висока самооцінка, емоційна стабільність, позитивна самовпевненість, здатність до адаптації в стресогенних умовах, здатність до планування кар'єри та визначення професійних цілей, здатність до саморегуляції та управління емоціями, здатність до ефективного спілкування та вирішення конфліктів, вміння справлятися з негативними емоціями та стресовими ситуаціями, здатність до встановлення професійних цілей та розробки стратегій їх досягнення, позитивне самосприйняття.

З іншого боку, низька мотивація до працевлаштування пов'язана з такими чинниками, як низька самооцінка, емоційна нестабільність, високий рівень тривожності, високий рівень соціальної ізоляції, недостатня інтеграція у програми мотиваційного розвитку, недостатній розвиток професійних компетенцій, низький рівень самовпевненості та самоповаги, нездатність управляти власними емоціями та стресом, невпевненість у власних силах та професійних можливостях, високий рівень емоційної лабільності та імпульсивності.

Для ефективного впливу на мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ обґрунтовано використання кількох методів. Впроваджено когнітивно-поведінковий підхід, що включає техніки зміни мислення та поведінки. Поведінковий тренінг сприяє розвитку конкретних навичок через практичні вправи. Соціально-психологічний тренінг спрямований на розвиток комунікативних та соціальних навичок у груповій взаємодії. Індивідуальна робота забезпечує персоналізовані консультації, тоді як групова робота

дозволяє обмін досвідом та підтримку серед учасників. Методи саморегуляції та емоційної регуляції включають техніки управління емоціями та стресом.

Очікувано, що впровадження комплексної програми психологічного супроводу призведе до підвищення самооцінки ВПТНЗ, розвитку впевненості у власних силах, формування чітких професійних цілей, навичок саморегуляції емоційних станів та підвищення рівня емоційного інтелекту.

Зроблено акцент на просвітницьку роботу психолога з педагогічним колективом та батьками випускників. Ця робота включала інформування значимих дорослих щодо психологічних особливостей функціонування мотиваційної сфери випускників та можливих способів підтримки. Це дозволяло забезпечити всебічний підхід до розвитку мотивації та емоційної стійкості випускників, враховуючи вплив соціального середовища.

Отже, запропонована модель комплексної програми психологічного супроводу базується на індивідуалізованому підході та включає різні методи впливу, що дозволяє ефективно підвищувати мотивацію до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. Концептуальна модель розвитку мотивації до працевлаштування ВПТНЗ представлена на рисунку 3.1.

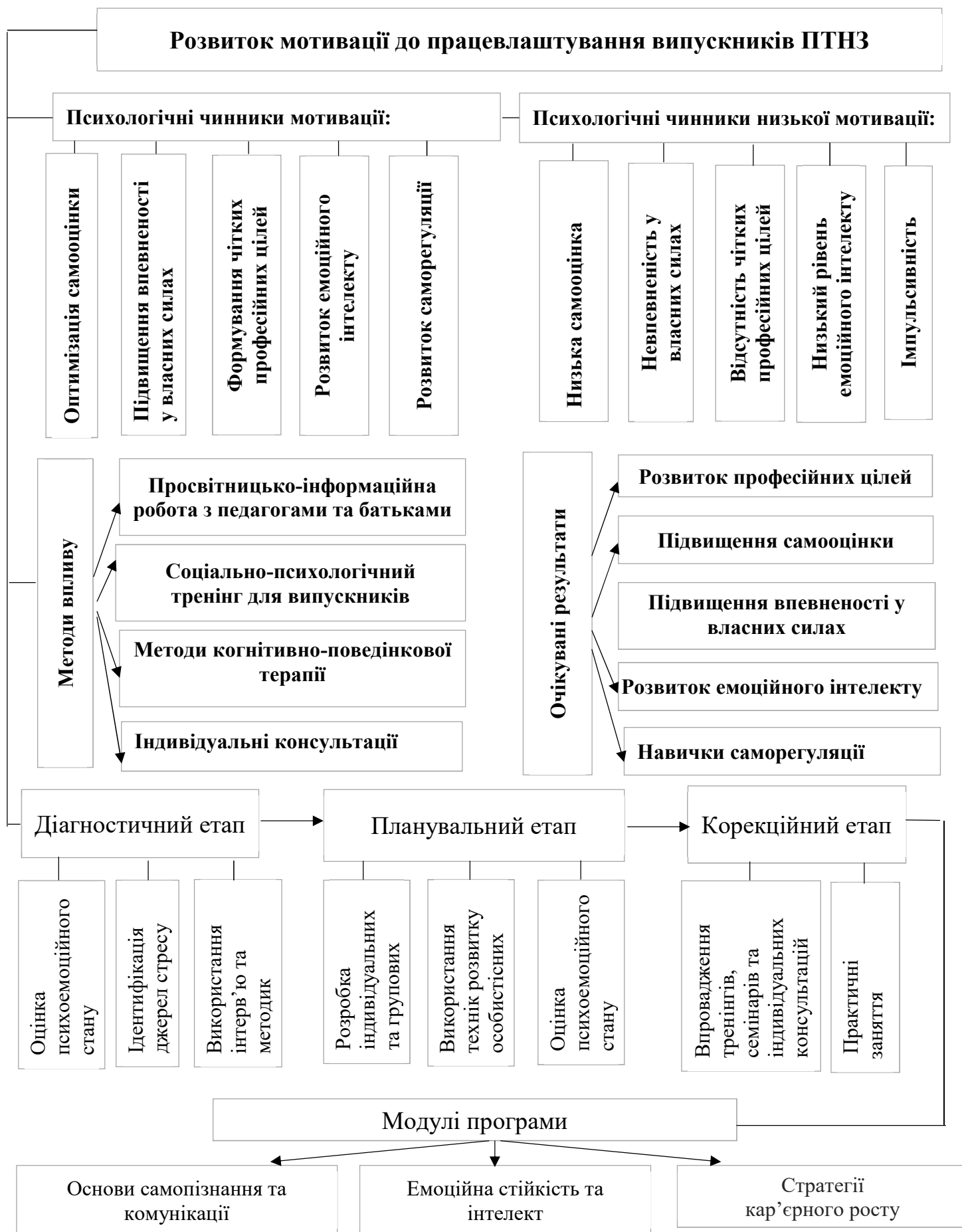


Рис. 3.1. Концептуальна модель розвитку мотивації до працевлаштування ВПТНЗ

Концептуальна модель розвитку мотивації до працевлаштування випускників ПТНЗ включає такі ключові компоненти:

Психологічні чинники мотивованості випускників такі як висока самооцінка, висока мотивація, емоційна стабільність, позитивна самовпевненість, здатність до адаптації в стресогенних умовах, здатність до планування кар'єри та визначення професійних цілей, здатність до саморегуляції та управління емоціями, здатність до ефективного спілкування та вирішення конфліктів, вміння справлятися з негативними емоціями та стресовими ситуаціями, здатність до встановлення професійних цілей та розробки стратегій досягнення, позитивне самосприйняття.

Психологічні чинники низької мотивації випускників такі як низька самооцінка, низька мотивація, емоційна нестабільність, високий рівень тривожності, високий рівень соціальної ізоляції, недостатня інтеграція у програми мотиваційного розвитку, недостатній розвиток професійних компетенцій, низький рівень самовпевненості та самоповаги, нездатність управляти власними емоціями та стресом, невпевненість у власних силах та професійних можливостях, високий рівень емоційної лабільності та імпульсивності.

Методи впливу це когнітивно-поведінковий підхід, поведінковий тренінг, соціально-психологічний тренінг, індивідуальна робота, групова робота, методи саморегуляції та емоційної регуляції.

Очікувані результати а саме: підвищення самооцінки випускників, розвиток впевненості у власних силах, формування чітких професійних цілей, навичок саморегуляції емоційних станів, підвищення рівня емоційного інтелекту.

Запропонована концептуальна модель розвитку мотивації до працевлаштування ВПТНЗ включає три основні етапи: діагностичний, планувальний та корекційний.

На діагностичному етапі проведено оцінку психоемоційного стану ВПТНЗ, виявлення джерел стресу та визначення індивідуальних потреб.

Використовувалися методи оцінювання, інтерв'ю, спостереження та тестування.

Планувальний етап включав розробку індивідуальних та групових стратегій інтервенцій, спрямованих на підтримку та розвиток ВПТНЗ. Застосовувалися коучинг, наставництво та стратегічне планування для визначення конкретних цілей та шляхів їх досягнення.

Корекційний етап передбачав впровадження вибраних стратегій, включаючи тренінги, консультації та інші заходи для зміцнення психологічного благополуччя ВПТНЗ. Використовувалися тренінги, семінари, індивідуальні консультації та групова робота для розвитку навичок управління стресом, емоційної стійкості та підвищення професійної мотивації.

Алгоритм реалізації програми передбачає поетапне впровадження вказаних методик та технік з акцентом на постійний моніторинг та оцінювання результатів для забезпечення максимальної ефективності програми. Програма охоплює *три модулі*, кожен з яких спрямований на розвиток певних аспектів психологічної готовності та професійних навичок ВПТНЗ. Запропонована модель забезпечує комплексний підхід до розвитку мотивації до працевлаштування, включаючи методики та техніки особистісної психокорекції, адаптацію до сучасних умов ринку праці, відновлення емоційного балансу та розвиток стресостійкості.

Таким чином, запропонована модель комплексної програми психологічного супроводу базується на індивідуалізованому підході та включає різні методи впливу, що дозволяє ефективно підвищувати мотивацію до працевлаштування ВПТНЗ.

3.2. Методологічні засади та алгоритм реалізації комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів

Розглянувши концептуальну модель та обґрунтування комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, необхідно перейти до методологічних засад та алгоритму її реалізації. У цьому розділі розкрито структуру, методи та етапи впровадження програми, які спрямовані на досягнення поставлених цілей та завдань. Особлива увага приділена створенню сприятливого середовища для психологічного розвитку, врахуванню індивідуальних особливостей учасників та використанню інтегративного підходу до формування мотивації та стресостійкості.

Формувальний експеримент проводився за участю 62 респондентів, які є випускниками професійно-технічного навчального закладу Вознесенського професійного аграрного ліцею №32. Склад учасників дослідження складався з 42 жінок та 20 чоловіків. Вікові категорії респондентів включали 38 осіб віком 16 років та 24 осіб віком 17 років. Проведення дослідження відбувалось у 2023 році під час дії воєнного стану, що надає додаткову значущість отриманим результатам, відображаючи вплив екстраординарних умов на психоемоційний стан та мотиваційні процеси респондентів, їхню здатність до професійного самовизначення та адаптації до зміненого соціального середовища.

Учасники груп брали участь у комплексній програмі психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування, яка включала різноманітні методи та техніки особистісної психокорекції. Кожне заняття тривало 2 години і проводилось раз на тиждень протягом трьох місяців (загалом 24 години).

Унікальність праці підкріплюється тим, що науковцями досі не проводились аналогічні дослідження, спрямовані на розробку та впровадження комплексної програми психологічного супроводу, спеціально адаптованої для ВПТНЗ. Незважаючи на наявність досліджень, що розглядають окремі аспекти мотивації, стресостійкості та професійної адаптації, наша програма відрізняється системним підходом, який поєднує когнітивно-поведінкову терапію, соціально-психологічний тренінг, індивідуальну та групову роботу, а також методи саморегуляції та емоційної регуляції.

Розроблена програма базується на інтегративному підході, що дозволяє враховувати всі ключові фактори, які впливають на професійну мотивацію та адаптацію випускників. Це включає як внутрішні психологічні чинники, такі як самооцінка, емоційна стабільність, здатність до управління емоціями, так і зовнішні, наприклад, вплив соціального середовища та ринку праці.

Крім того, важливим аспектом нашої роботи є врахування сучасних викликів, таких як пандемія COVID-19 та воєнний стан, що значно підвищують рівень стресогенності та створюють додаткові перешкоди для ефективного працевлаштування та професійного самовизначення. У цьому контексті наша програма пропонує ефективні стратегії подолання стресу, розвиток емоційної стійкості та адаптацію до швидкозмінних умов.

Серед додаткових якісних характеристик вибірки варто відзначити, що її складають особи різних вікових груп та статей. Це забезпечує різноманітність та дозволяє враховувати різні індивідуальні особливості учасників програми. Такий підхід сприяє більш комплексному та об'єктивному аналізу ефективності впроваджуваних методик та технік.

Вибірка включає випускників професійно-технічних навчальних закладів, що дозволяє зосередитися на специфічних потребах та викликах, з якими вони стикаються при виході на ринок праці. Враховуючи їхні вікові та статеві особливості, програма адаптована для максимальної ефективності, забезпечуючи комфортне та безпечне середовище для психологічної роботи.

Крім того, важливо зазначити, що програма включає учасників з різними рівнями попередньої підготовки та досвіду, що дозволяє проводити порівняльний аналіз ефективності різних методів впливу та корекції. Це також сприяє виявленню найбільш дієвих підходів для кожної категорії випускників.

Така різноманітність вибірки дозволяє створити більш адаптовану програму, яка враховує індивідуальні потреби кожного учасника, що підвищує загальну ефективність програми та забезпечує кращі результати у підготовці випускників до професійного життя.

Програма включає цілі та завдання, спеціально адаптовані під вікові та статеві особливості ВПТНЗ, з урахуванням їх впливу на стресову реакцію. Заняття проходили у спеціально обладнаних приміщеннях, що забезпечують комфортне та безпечне середовище для психологічної роботи, сприяючи оптимальному засвоєнню матеріалу та активній участі ВПТНЗ у процесі психокорекції. Відібрані методи та підходи підкреслюють важливість створення сприятливого середовища для психологічного розвитку, лежачи в основі ефективного досягнення визначених цілей програми.

Увага до деталей в організації навчального процесу гарантує, що кожен з ВПТНЗ в повній мірі залучається до роботи над собою, що сприяє досягненню цілей програми, які охоплюють розвиток самопізнання, стресостійкості, професійного самовизначення та підготовки до ринку праці. Цілісний підхід програми, що інтегрує особистісний розвиток із професійною підготовкою, надає міцну основу для комплексного розвитку ВПТНЗ, спрямованого на їх успішне працевлаштування та адаптацію в сучасному робочому середовищі.

Мета програми. Підготовка ВПТНЗ до ефективного працевлаштування та адаптації до ринку праці в стресогенних умовах через комплексний психологічний супровід, який охоплює розвиток самопізнання, емоційної стійкості, професійної мотивації, навичок комунікації та особистісного зростання.

Основні завдання програми:

1. Створення відкритого та дружнього середовища для успішної групової роботи через інтерактивні лід-брейкери та вправи на командотворення.
2. Розвиток навичок ефективного спілкування та вирішення конфліктів, що дозволить ВПТНЗ ефективно інтегруватися у професійне середовище.
3. Навчання методам управління стресом та підвищення емоційної стійкості для покращення адаптивності до змінних умов ринку праці.
4. Допомога ВПТНЗ у визначенні професійних цілей та розробці плану їх досягнення, сприяння розвитку професійної мотивації.

Структура програми:

1. Модуль «Основи самопізнання та комунікації»: спрямований на встановлення довірливих відносин між ВПТНЗ та розвиток важливих комунікативних навичок.
2. Модуль «Емоційна стійкість та інтелект»: зосереджений на розвитку стресостійкості та емоційного інтелекту через практичні вправи та техніки саморегуляції.
3. Модуль «Стратегії кар'єрного росту»: підтримує розвиток професійного самовизначення та планування, надає інструменти для підвищення внутрішньої мотивації та ефективного працевлаштування.

Методичні матеріали та рекомендації.

Програма реалізується через інтерактивні заняття, самостійні проєкти, групові дискусії та рефлексію. Програма проводиться у форматі «воркшоп професійного розвитку», де ВПТНЗ мають можливість експериментувати та застосовувати набуті знання у контрольованому середовищі, що сприяє глибшому осмисленню та закріпленню матеріалу.

Програмні цілі:

1. Розвиток самопізнання та самоусвідомлення, що забезпечує ВПТНЗ засоби для глибшого розуміння власних цінностей, інтересів, сильних сторін та областей для розвитку.

2. Підвищення стресостійкості та емоційного інтелекту включає навчання ВПТНЗ ефективним стратегіям управління стресом і розвиток емоційної гнучкості.

3. Формування професійної мотивації та підготовка до ринку праці допомагає ВПТНЗ у визначенні професійних цілей та розробці стратегій для їх досягнення. Ціль зорієнтована на вироблення внутрішньої мотивації та розуміння зовнішніх чинників, що сприяють професійному успіху.

Структура, модулі, заняття програми. Загальна тривалість до 10 годин та включає 3 модулі та 12 занять.

Модуль 1: Основи самопізнання та комунікації (3 години). Заняття 1–4: Міні-лекції, ігри на знайомство, розвиток комунікативних навичок, визначення власних цінностей та пріоритетів.

Модуль 2: Емоційна стійкість та інтелект (4 години). Заняття 5–8: Техніки управління стресом, розвиток емоційної стійкості, навчання дихальним технікам.

Модуль 3: Стратегії кар'єрного росту (3 години). Заняття 9–12: Планування кар'єри, мотиваційні стратегії, розробка індивідуальних кар'єрних планів, залучення гостей спікерів.

Модуль передбачає інтеграцію теоретичних знань та практичних вправ, що включають інтерактивні заняття, групові дискусії, мотиваційні сесії та розвиток критичного мислення. Програма забезпечує психологічний супровід ВПТНЗ для підвищення емоційної стійкості, самооцінки та стресостійкості.

Ведучий адаптує зміст модуля та заняття з урахуванням індивідуальних освітніх потреб та особливостей групи, допускаючи до 20,0 % змін у погодинному розподілі та включення додаткових практичних та самостійних

завдань. Можливе використання гнучкого графіка залежно від потреб навчальної групи та можливостей закладу.

Враховуючи наявність професійної спрямованості у ВПТНЗ завдяки їх освіті, програма зосереджується на розвитку специфічних компетенцій для успішної реалізації в обраній професії, акцентуючи на ключових аспектах кар'єрного розвитку та психологічного супроводу. Акцент програми робиться на забезпеченні рівного доступу до цих програм для представників обох статевих груп, враховуючи їх специфічні інтереси та потреби. Також можлива інтеграція окремих занять програми з іншими дисциплінами, щоб забезпечити максимальну ефективність навчання та розвитку компетенцій ВПТНЗ. Схема «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» представлена на рис.3.2.

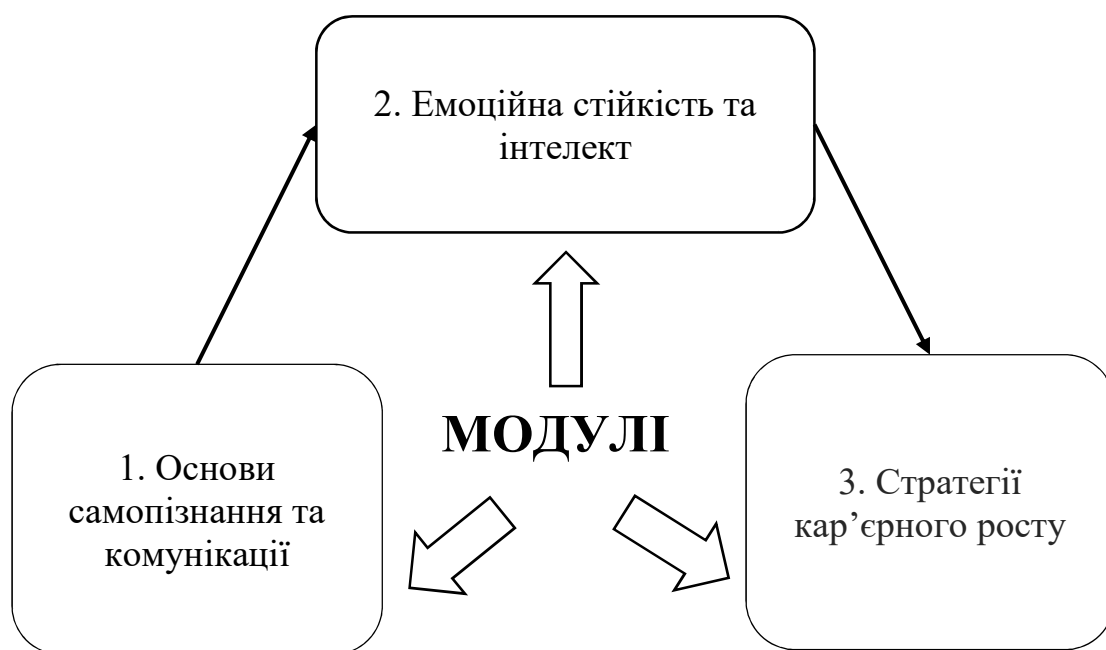


Рис. 3.2. Схема «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ»

Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ представлена в табл. 3.2.

Таблиця 3.1.

**Комплексна програма психологічного супроводу для зростання
мотивації до працевлаштування ВПТНЗ**

Модуль	Вправи	Тип занять	Опис	Час
1. Основи самопізнання та комунікації	Лід-брейкер вправа «Два факти та брехня»	Створення відкритого та дружнього середовища, для успішної групової роботи	Знайомство та встановлення контакту	1 год
	«Будуємо мости»	Сприяння командній взаємодії та побудові довірливих відносин між ВПТНЗ	Знайомство та встановлення контакту	1 год
	«Мапа моїх цінностей»	Виявлення та осмислення особистісних цінностей та інтересів	Визначення власних пріоритетів	1 год
	«Сильні сторони мого Я»	Розвиток навичок ефективного спілкування та вирішення конфліктів	Визначення особистісних цінностей та інтересів	1 год
2. Розвиток стресостійкості. Емоційна стійкість та інтелект	«Стійкість під тиском»	Навчання методам управління стресом та підвищення емоційної стійкості	Розвиток стресостійкості	1 год
	«Емоційний компас»	Вдосконалення здатності розуміти, використовувати та керувати власними емоціями та емоціями інших	Поліпшення емоційного інтелекту	1 год
	«Поділіться своїм досвідом»	Обмін досвідом у подоланні стресу та вивчення ефективних стратегій управління ним	Управління стресом	1 год
	«Дихальна станція»	Освоєння технік дихання для зниження стресу та покращення емоційного благополуччя.	Майстер-клас з технік дихання та релаксації	10 хв
3. Мотивація до працевлаштування. Стратегії кар'єрного росту	«Мій кар'єрний шлях»	Допомога ВПТНЗ у визначенні професійних цілей та розробці їх плану	Планування професійного розвитку	1 год
	«Мотиваційний бустер»	Підвищення внутрішньої мотивації та розуміння зовнішніх чинників, що сприяють досягненню успіху.	Ідентифікація внутрішніх та зовнішніх мотиваторів	1 год
	«Ринок моїх можливостей»	Навчання ВПТНЗ розробці ефективних стратегій для успішного працевлаштування та кар'єрного росту.	Розробка стратегій працевлаштування	1 год
	Залучення гостей спікерів	Розширення професійного горизонту та набуття практичних знань через взаємодію з експертами	Отримання актуальних знань та практичного досвіду	30 хв

Актуальність програми підсилюється тим, що багато навчальних закладів, на сучасному етапі, не мають чіткої системи психологічної підтримки ВПТНЗ, яка включала б проактивні практики самопізнання, стресостійкості, підготовленості до ринку праці. Зазвичай, фокус на «жорстких» навичках, технічних інструкціях і професійних стандартах займає переважну більшість навчального плану, а питання психоемоційної стійкості, розвитку емоційного інтелекту залишаються поза межами освітнього процесу. Це створює прогалину між потребами ринку та рівнем підготовленості ВПТНЗ, які вступають на нові професійні терена. «Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» заповнює цю прогалину, пропонуючи інноваційний підхід до професійної освіти, який включає розвиток соціально-емоційних навичок, самопізнання, стресостійкості, а також вміння керувати особистісними ресурсами в межах стресогенних умов.

Запропонована програма розвиває професійні компетенції, є складовою успішної адаптації ВПТНЗ. Включення психологічної підтримки та підготовленості до ринку праці, а також зміцнення психологічної стійкості ВПТНЗ позначається на їх конкурентоздатності, адаптивності в професійній сфері.

Завдяки комплексному підходу, який передбачає розвиток як професійних, так і міжособистісних, емоційно-психологічних навичок, програма сприяє формуванню всебічно розвиненої особистості, готової до ефективної та продуктивної діяльності в мінливому та вимогливому робочому середовищі. Особистісний розвиток, навчання стресостійкості, керування емоціями, розвиток лідерських здібностей і підготовка до самореалізації в обраній професії забезпечують ВПТНЗ успішність кар'єри.

Особливості психологічного супроводу та інтервенцій для ВПТНЗ:

- зосередженість на розвитку емоційного інтелекту, стратегій подолання стресу, технік саморегуляції та адаптивних навичок;

- формування здатності до ефективного самокерування, критичного мислення та конструктивної взаємодії у професійній сфері та особистому житті;
- забезпечення рівних можливостей для мотиваційного розвитку як чоловіків, так і жінок, враховуючи їхні унікальні потреби та перспективи;
- формування інклюзивного та рівноправного освітнього середовища;
- залучення сім'ї, друзів, викладачів та одногрупників до процесу психологічного супроводу, створення менторських програм, а також розвиток спільноти підтримки серед ВПТНЗ;
- проведення воркшопів, семінарів, а також індивідуальних та групових консультативних сесій.

Основні методи психологічного супроводу включають:

- навчання методам стресостійкості, застосування практик релаксації, саморегуляції та позитивного мислення для підвищення здатності ВПТНЗ ефективного подолання стресу;
- фасилітація професійного самовизначення, надання керівництва та підтримки в процесі вибору кар'єрного шляху та розвитку необхідних навичок для формування професійної ідентичності;
- емоційна підтримка, реалізація стратегій для покращення емоційного благополуччя, включно з профілактикою емоційних розладів та сприяння розвитку позитивного ставлення до особистого та професійного життя.

Методи психологічної інтервенції включають:

- організація групових воркшопів та семінарів для вдосконалення комунікативних вмінь, навичок командної взаємодії та стратегій розв'язання конфліктів;
- застосування колективних дискусій для колаборативного вирішення особистісних питань, сприяння процесу професійного самовизначення ВПТНЗ;
- використання навчальних модулів для розвитку здатності до стресостійкості, саморегуляції та підвищення емоційного інтелекту;

- співпраця з кар'єрними консультантами, роботодавцями для формування стратегій професійного розвитку та підготовки до ефективного входження на ринок праці після навчання у ВПТНЗ.

Психологічний супровід та інтервенції у ВПТНЗ мають бути інтегровані в освітній процес, забезпечуючи доступ ВПТНЗ до психологічної підтримки на всіх етапах навчання та професійного самовизначення.

Для забезпечення ефективного психологічного супроводу ВПТНЗ, програма розроблена з урахуванням кількох ключових етапів: діагностичного; планування; психокорекції.

Діагностичний етап. Визначається емоційний стан ВПТНЗ, їхні потреби та виклики. Проведено комплексну оцінку психоемоційного стану ВПТНЗ, розширивши аналіз до включення коротких інтерв'ю для глибшої оцінки мотивації, професійної готовності та стресостійкості. Використання короткого інтерв'ю, бланку оцінювання, вправ спостереження дозволило ідентифікувати емоційні особливості, саморегуляційні здібності та вміння управління стресом, які є критично важливими для успішного працевлаштування.

У процесі дослідження виявлені джерела стресу, які включали нестабільність на ринку праці, невизначеність щодо майбутньої кар'єри та низьку самооцінку. Проведення коротких інтерв'ю з ВПТНЗ до та після участі в програмі дозволило отримати додаткові дані щодо особистого досвіду та відчуттів стресу, а також оцінити вплив глобальних стресогенів, зокрема пандемії COVID-19 та воєнного стану, на психологічний стан ВПТНЗ.

За допомогою теорії стресу були розроблені та впроваджені практичні стратегії управління стресом відповідно до комплексної програми. ВПТНЗ отримали навички релаксації, дихальні техніки та методики зниження рівня стресу. Вони також навчилися технікам саморегуляції, включаючи методи впорядкування думок та емоцій, техніки медитації та управління часом. Крім того, ВПТНЗ отримали інструменти для встановлення здорових меж особистого та професійного життя, а також навчилися розпізнавати та уникати

спричинених стресом ситуацій. Всі ці навички і стратегії допомогли ВПТНЗ краще розуміти та ефективно керувати стресом у їхньому повсякденному житті.

Розробка та впровадження практичних стратегій управління стресом відповідно до комплексної програми базувалися на вивченні та використанні теорії стресу, що допомогло ВПТНЗ освоїти різноманітні методи та техніки для ефективного управління стресом у їхньому житті.

Навички релаксації та дихальні техніки, які вивчалися під час вправи «Дихальна станція», відіграли важливу роль у цьому процесі. ВПТНЗ навчилися заспокоювати свій розум та тіло через свідоме використання дихання та розслаблення м'язів, що допомагає знизити рівень фізичного та емоційного напруження. Такі техніки не лише допомагають в момент стресових ситуацій, а й сприяють загальному підвищенню емоційної стійкості.

Техніки саморегуляції, включаючи методи впорядкування думок та емоцій, медитації та управління часом, які вивчалися під час вправи «Емоційний компас», також були важливою частиною програми. Вони дозволили ВПТНЗ зосередитися на своєму внутрішньому стані, зменшити вплив негативних думок та емоцій, а також краще управляти своїм часом та енергією.

Попередження стресових ситуацій також було важливим аспектом програми. ВПТНЗ навчилися розпізнавати потенційно стресові ситуації та розробляти стратегії їх уникнення або ефективного управління ними під час вправи «Поділіться своїм досвідом». Це дозволило їм зменшити кількість стресогенних подій у своєму повсякденному житті та підвищити загальний рівень благополуччя та задоволеності.

Наступним на даному етапі стало напрацювання у ВПТНЗ навичок встановлення цілей, за допомогою наступних вправ:

1. «Мій кар'єрний шлях». Ця вправа допомагає ВПТНЗ визначити свої професійні цілі та розробити конкретний план дій для їх досягнення.

2. «Мотиваційний бустер». Ця вправа спрямована на підвищення мотивації ВПТНЗ шляхом ідентифікації їхніх внутрішніх та зовнішніх мотиваторів.

3. «Ринок моїх можливостей». ВПТНЗ навчаються розробляти стратегії працевлаштування, які відповідають їхнім професійним цілям та ринковим можливостям.

Вказані вправи допомагають ВПТНЗ конкретизувати свої цілі, збільшують їхню мотивацію та надають їм конкретні кроки для досягнення успіху у працевлаштуванні та кар'єрному розвитку. Таким чином, застосування теорії встановлення цілей стає важливим елементом комплексної програми, оскільки ці вправи відповідають принципам цієї теорії та сприяють покращенню результативності ВПТНЗ.

У програмі для зростання мотивації до працевлаштування у ВПТНЗ застосовано ряд вправ спрямованих на підвищення контролю, зниження рівня стресу та підвищення мотивації ВПТНЗ:

- встановлення конкретних цілей. Вправа «Мій кар'єрний шлях», яка допомагала ВПТНЗ чітко визначити свої цілі щодо працевлаштування та кар'єрного розвитку.
- усвідомлення та контроль. Вправа «Емоційний компас», під час виконання якої ВПТНЗ навчалися контролювати свої реакції на стресові ситуації та свідомо працювати над підвищенням емоційної стійкості.
- підвищення відчуття впевненості. Виконуючи вправу «Мотиваційний ВПТНЗ набували впевненість у власних здібностях та готовність до нових викликів.
- створення позитивного ставлення до викликів. Вправи «Мапа моїх цінностей» та «Ринок моїх можливостей» сприяли створенню позитивного ставлення до викликів та забезпечили ефективне управління часом та енергією.

На основі діагностичних даних були встановлені індивідуальні та групові цілі. Розроблені плани досягнення цілей були підписані психологом та

керівництвом ВПТНЗ, що забезпечило формальну відповідальність та залученість ВПТНЗ. Використання «Індивідуального плану дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ» допомогло ВПТНЗ візуалізувати свої цілі та відстежувати прогрес у їх досягненні.

Застосування індивідуального плану дій професійного розвитку та мотивації у програмі підтримки ВПТНЗ виявилось ефективною стратегією, що сприяє формуванню відповідальності та активної участі ВПТНЗ у процесі їхньої професійної адаптації та розвитку. Основні аспекти позитивного досвіду включали:

- формалізація відповідальності: підписання планів досягнення цілей як психологом, так і керівництвом ВПТНЗ створило відчуття відповідальності та зобов'язаності серед ВПТНЗ програми. Це забезпечило міцну основу для їхнього залучення та активної участі в процесі навчання та розвитку.
- візуалізація цілей та прогресу: індивідуальні плани дій стали інструментом для візуалізації конкретних цілей ВПТНЗ, дозволяючи їм чітко відстежувати свій прогрес та досягнення. Це не тільки сприяло підтримці мотивації, але й допомогло ВПТНЗ розуміти значення кожного кроку на шляху до своїх професійних амбіцій.
- залучення та підтримка керівництва: активна участь керівництва ВПТНЗ у процесі розробки та підписання планів підкреслила значення програми для навчального закладу та забезпечила додаткову підтримку ВПТНЗ. Це створило додаткову мотивацію та впевненість у ВПТНЗ щодо серйозності їхнього професійного розвитку.
- підвищення самооцінки та самовпевненості: регулярне відстеження прогресу через індивідуальні плани дій допомогло ВПТНЗ побачити реальні результати своїх зусиль, що сприяло зростанню самооцінки та самовпевненості. ВПТНЗ стали більш впевненими в своїх здібностях досягати цілей та адаптуватися до ринку праці.
- сприяння неперервному розвитку: заохочення до постановки нових цілей після досягнення попередніх стимулювало ВПТНЗ до неперервного

навчання та самовдосконалення. ВПТНЗ навчилися цінувати процес розвитку як безперервний шлях до професійного успіху.

Етап планування. Включає розробку індивідуальних та групових стратегій інтервенцій, спрямованих на підтримку та розвиток ВПТНЗ. Проаналізовано контекст та потреби цільової аудиторії ВПТНЗ. У сучасному динамічному світі ринок праці ставить перед ВПТНЗ безліч викликів: технологічні зміни вимагають нових навичок, економічна нестабільність збільшує ризики безробіття, а зростаюча конкуренція вимагає від ВПТНЗ високого рівня професіоналізму та адаптивності.

Виявлено, що однією з ключових потреб ВПТНЗ є не лише розвиток фахових знань і умінь, а й зміцнення психологічної стійкості, вміння ефективно управляти стресом, розвиток навичок самопрезентації та комунікації. Також серед важливих аспектів – підтримка у формуванні професійної ідентичності та допомога в плануванні кар'єрного шляху.

У контексті COVID-19 та воєнного стану програма також зосереджена на адаптації до швидкозмінних умов, зміцненні психологічної стійкості та розвитку стратегій протидії стресу. Планування передбачає активне залучення ВПТНЗ через зворотний зв'язок для адаптації програми до їхніх потреб та змін у зовнішньому середовищі, забезпечуючи реальну відповідь на сучасні виклики ринку праці та соціально-економічний контекст.

До програми включено групові навчальні модулі, які орієнтовані на розвиток внутрішніх ресурсів ВПТНЗ, формування навичок критичного мислення, самоаналізу та саморегуляції. Особливу увагу приділено практичним заняттям, що сприяють реальному випробуванню отриманих знань та умінь у безпечному середовищі, а також розвитку мережі підтримки серед однолітків.

Важливою складовою етапу планування є забезпечення зворотнього зв'язку від ВПТНЗ, що дозволить адаптувати програму до їхніх змінюваних потреб та до динаміки зовнішнього середовища. Це включає регулярне

оцінювання ефективності навчальних модулів та коригування програми для оптимізації її впливу.

Зосередження на специфічних техніках професійного розвитку, які враховують індивідуальні потреби ВПТНЗ, є ключовим для забезпечення гнучкості та індивідуалізації підходу в комплексній програмі психологічного супроводу. Це дозволяє не тільки адаптувати навчальний процес до особистісних особливостей та потреб ВПТНЗ, але й забезпечити більш ефективне засвоєння матеріалу. Такий підхід сприяє розвитку ключових компетенцій, необхідних для успішного працевлаштування, та підвищенню загальної адаптивності ВПТНЗ до змінних умов ринку праці.

Специфічні техніки професійного розвитку передбачають підхід, який акцентується на індивідуальних потребах кожного ВПТНЗ. Це включає навчальні сесії, які зосереджені на конкретних навичках, необхідних для певної професії або галузі, а також програми наставництва, де досвідчені професіонали діляться знаннями та досвідом із ВПТНЗ. Такий підхід допомагає адаптувати навчальний процес до особистісних цілей та кар'єрних амбіцій кожного ВПТНЗ, забезпечуючи більш ефективне засвоєння матеріалу і підготовку до реальних викликів робочого середовища.

Етап планування включає ідентифікацію та мінімізацію потенційних ризиків, а саме:

- економічна нестабільність та зміни на ринку праці - чинники, які впливають на здатність ВПТНЗ швидко знайти роботу. Для мінімізації таких ризиків програма включає модулі, спрямовані на розвиток гнучких навичок та адаптацію до змін у вимогах роботодавців;
- психологічний тиск, пов'язаний з воєнним станом та пандемією COVID-19 підвищує рівень стресу серед ВПТНЗ. Програма включає компоненти, спрямовані на розвиток стратегій протидії стресу (дихальні вправи, тренінги);
- недостатня мотивація або невпевненість у власних силах: вправи з підвищення самооцінки, розвитку лідерських якостей та формування позитивного ставлення до майбутньої кар'єри;

- обмежені ресурси та залучення ВПТНЗ: для забезпечення активної участі програма передбачає гнучкий графік, використання онлайн-платформ для навчання та створення мотиваційних стимулів для ВПТНЗ.

Кожен ризик опрацьовано під час розробки стратегій для їх мінімізації, з метою ефективного впровадження програми за критеріями успіху:

1. Зміна рівня мотивації до працевлаштування. Оцінка до та після програми за допомогою інтерв'ю ВПТНЗ для визначення змін в їх мотивації.
2. Покращення стресостійкості. Використання психологічних тестів до та після участі в програмі для оцінки змін у здатності ВПТНЗ ефективно справлятися зі стресом.
3. Рівень самооцінки та самопрезентації. Аналіз самооцінки ВПТНЗ та їх здатності представляти себе потенційним роботодавцям до та після програми.
4. Розвиток професійних компетенцій. Оцінка рівня розвитку ключових професійних навичок, важливих для ринку праці, серед ВПТНЗ до та після програми.
5. Задоволення ВПТНЗ програмою. Збір відгуків від ВПТНЗ про їх задоволеність програмою та її компонентами через анонімні опитування.

Психокорекційний етап. Передбачає впровадження вибраних стратегій, включаючи тренінги, консультації та інші заходи для зміцнення психологічного благополуччя ВПТНЗ. Етап передбачає застосування спеціалізованих методів та технік психологічної корекції з метою усунення або мінімізації психологічних бар'єрів, що перешкоджають ефективному професійному самовизначенню та адаптації ВПТНЗ до умов ринку праці.

Завдання психокорекційного етапу.

- формування позитивного сприйняття себе і своїх професійних можливостей: через активності, такі як «Сильні сторони мого Я» та «Мапа моїх цінностей», програма покликана допомогти ВПТНЗ ідентифікувати та оцінити власні сильні сторони та цінності, що є критично важливим для підвищення самооцінки та самосприйняття.
- розвиток навичок управління емоціями та стресом: за допомогою активностей, як «Стійкість під тиском», «Емоційний компас», та

«Дихальна станція», програма спрямована на навчання ВПТНЗ ефективних методів управління емоціями та стресом, що є необхідним для підтримання емоційної стійкості у професійному житті.

- підтримка в розвитку професійних цілей та стратегій їх досягнення: активності, такі як «Мій кар’єрний шлях» та «Ринок моїх можливостей», призначені для допомоги ВПТНЗ у визначенні професійних цілей та розробці конкретних стратегій їх досягнення, що включає планування кар’єрного росту та працевлаштування.
- зміцнення командних навичок та взаємодії: за допомогою вправ, як Лід-брейкер вправа «Два факти та брехня» та «Будуємо мости», програма спрямована на сприяння командній взаємодії та побудові довірливих відносин між ВПТНЗ, що є важливим для успішної взаємодії у професійному середовищі.

Програма включила опанування методик підвищення мотивації до працевлаштування, акцентуючи на подоланні негативних аспектів, які могли впливати на професійну адаптацію.

Розроблена «Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» спрямована на покращення психоемоційного стану ВПТНЗ, їхньої адаптації до умов ринку праці, та розвитку необхідних соціальних та професійних навичок. Програма базується на інтегративному підході, що включає когнітивно-поведінкову терапію, соціально-психологічний тренінг, індивідуальну та групову роботу, а також методи саморегуляції та емоційної регуляції. Вона передбачає ретельне планування, діагностику, впровадження ефективних методик та постійний моніторинг результатів, що забезпечує її ефективність та адаптивність до сучасних викликів ринку праці.

3.3. Оцінка ефективності «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів» в стресогенних умовах

Оцінка ефективності корекційного впливу здійснювалась шляхом послідовних психодіагностичних зрізів. Перший зріз зафіксував початкові показники в групах до початку впровадження програми корекційної роботи. Повторний зріз після завершення комплексної програми психологічного супроводу зафіксував динаміку змін рівнів мотивації до працевлаштування, професійної адаптації та індивідуально-психологічних складових мотивації випускників ПТНЗ. Оцінювання базувалося на аналізі відповідей випускників за допомогою структурованих інтерв'ю та серії індикаторів, що включали реакцію на стресові ситуації, здатність до саморегуляції, частоту відчуття стресу та впевненість у власних силах.

Для оцінки ефективності програми використовувалась методика «Діагностика психологічної структури особистості», яка дозволила комплексно оцінити різні аспекти особистості, зокрема психоемоційний стан, здатність до саморегуляції та впевненість у власних силах. Завдяки методиці проведено аналіз кількісного та якісного впливу програми на розвиток мотивації та професійних навичок ВПТНЗ.

Результат проходження двоетапного інтерв'ю для оцінки змін у стресостійкості до та після участі у програмі, представлений у таблиці 3.2. Аналіз даних табл. 3.2 підтвердив значне покращення у чіткості професійних цілей ВПТНЗ, зі збільшенням від 40,0 % до 90,0 %, зростання внутрішньої мотивації до розвитку обраної професії з 35,0 % до 85,0 %, та зміцнення стресостійкості з 50,0 % до 95,0 %. Дані свідчать про ефективність програми у підготовці ВПТНЗ до ринку праці та зміцненні їх психологічної стійкості.

Таблиця 3.2

**Двоетапне інтерв'ю для оцінки змін у стресостійкості та мотивації до
працевлаштування у ВПТНЗ до та після участі у програмі**

№	Питання	До програми у %	Після програми у %
1	Чи маєте Ви чітке бачення своєї професійної цілі?	40,0	90,0
2	Чи відчуваєте Ви зростання внутрішньої мотивації до розвитку обраної професії після участі у програмі?	35,0	85,0
3	Чи змінилися Ваші плани щодо продовження навчання або стажування після завершення програми?	30,0	60,0
4	Чи відчуваєте Ви зміну у своїй здатності самостійно знаходити рішення в складних ситуаціях?	50,0	95,0
5	Чи відчуваєте Ви себе більш готовими до змін на ринку праці та оновлення професійних навичок?	45,0	90,0
6	Чи змінився Ваш досвід роботи в команді або на роль лідера?	55,0	85,0
7	Чи зросла Ваша впевненість у своїх професійних вміннях?	50,0	95,0
8	Чи посилилася Ваша готовність до постійного самовдосконалення в професійній сфері?	60,0	95,0
9	Чи розробили Ви більш чіткий план пошуку роботи після завершення програми?	40,0	85,0
10	Чи змінилася підтримка, яку Ви відчуваєте з боку викладачів та кураторів програми?	65,0	90,0
11	Чи з'явилися нові перспективи кар'єрного росту після участі у програмі?	70,0	90,0
12	Чи зменшився рівень стресу при думках про пошук роботи?	40,0	70,0
13	Чи вважаєте Ви свій професійний вибір більш запитуваним на ринку праці зараз?	45,0	70,0
14	Чи з'явилися нові стратегії подолання проблем з пошуком роботи?	35,0	85,0
15	Чи почуваєтеся Ви більш готовими до працевлаштування за обраною професією після завершення програми?	55,0	90,0

Наступний аналіз даних двоетапного інтерв'ю для оцінки змін у стресостійкості ВПТНЗ до та після участі у програмі представлено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Двоетапне інтерв'ю для оцінки змін у стресостійкості
ВПТНЗ до та після участі у програмі**

№	Питання	До програми у %	Після програми у %
1	Чи змінилося Ваше емоційне реагування на стресові ситуації після участі у програмі?	70,0 (емоційно)	30,0 (емоційно)
2	Чи стало Вам легше заспокоюватися після стресу завдяки навичкам, отриманим у програмі?	40,0 (легко)	75,0 (легко)
3	Чи помітили Ви зменшення частоти відчуття стресу після завершення програми?	60,0 (часто)	25,0 (часто)
4	Чи розширилися Ваші методи та техніки справляння зі стресом внаслідок участі у програмі?	30,0 (так)	80,0 (так)
5	Чи зросла Ваша впевненість у здатності справлятися зі стресовими ситуаціями без шкоди для здоров'я?	45,0 (так)	85,0 (так)
6	Чи відчуваєте Ви покращення у продуктивності незважаючи на стресові ситуації?	50,0 (так)	80,0 (так)
7	Чи помітили Ви зміни у впливі стресу на Ваші міжособистісні відносини після програми?	65,0 (так)	30,0 (так)
8	Чи відчуваєте Ви, що Ваша здатність до швидкого відновлення після стресових подій покращилася?	40,0 (так)	75,0 (так)

Аналізуючи табл. 3.3. можна зазначити, що виявлено значні позитивні зміни в емоційному стані та стресостійкості ВПТНЗ. Зокрема, спостерігалось значне зниження емоційної реактивності на стресові ситуації з 70,0 % до 30,0 %, що свідчить про ефективне засвоєння механізмів саморегуляції та здатності

до підтримання емоційної рівноваги. Також було відзначено покращення здатності ВПТНЗ швидко заспокоюватися після стресу, що відображено зростанням індикатора з 40,0 % до 75,0 %, демонструючи успішне освоєння навичок релаксації та стресменеджменту.

Крім того, частота відчуття стресу зменшилася з 60,0 % до 25,0 %, підкреслюючи зниження рівня стресу серед ВПТНЗ і покращення їхнього загального психологічного благополуччя. Збільшення використання різноманітних методів та технік подолання стресу з 30,0 % до 80,0 % вказує на глибоке засвоєння програми та її практичне застосування у житті.

Значне зростання впевненості у власних силах та здатності ефективно керувати стресовими ситуаціями, відзначене підвищенням з 45,0 % до 85,0 %, свідчить про зміцнення самооцінки та самоусвідомлення серед ВПТНЗ. Також було зауважено покращення продуктивності у стресових умовах з 50,0 % до 80,0 %, що є важливим для успішної адаптації до робочого середовища та професійного розвитку.

Загалом, результати інтерв'ю підтверджують ефективність «Комплексної програми психологічного супроводу» у розвитку стресостійкості, емоційної регуляції та професійних навичок серед ВПТНЗ, сприяючи їх готовності до працевлаштування та професійного зростання в умовах сучасного ринку праці. «Індивідуальний план дій професійного розвитку та мотивації для ВПТНЗ» виявився ефективною стратегією, що сприяє формуванню відповідальності та активної участі ВПТНЗ у процесі їхньої професійної адаптації та розвитку. Основні аспекти позитивного досвіду включають:

Формалізація відповідальності. Підписання планів досягнення цілей як психологом, так і керівництвом ВПТНЗ створило відчуття відповідальності та зобов'язаності серед ВПТНЗ програми. Це забезпечило міцну основу для їхнього залучення та активної участі в процесі навчання та розвитку.

Візуалізація цілей та прогресу. Індивідуальний план дій є інструментом для візуалізації цілей ВПТНЗ, дозволяючи їм чітко відстежувати свій прогрес

та досягнення, що сприяло підтримці мотивації, але й допомогло розуміти значення кожного кроку на шляху до своїх професійних амбіцій.

Залучення та підтримка керівництва. Активна участь керівництва ПТНЗ у процесі розробки та підписання планів підкреслила значення програми для навчального закладу та забезпечила додаткову підтримку ВПТНЗ. Це створило додаткову мотивацію та впевненість у ВПТНЗ щодо серйозності їхнього професійного розвитку.

Підвищення самооцінки та самовпевненості. Регулярне відстеження прогресу через індивідуальні плани дій допомогло ВПТНЗ побачити реальні результати своїх зусиль, що сприяло зростанню самооцінки та самовпевненості. ВПТНЗ стали більш впевненими в своїх здібностях досягати цілей та адаптуватися до ринку праці.

Сприяння неперервному розвитку. Заохочення до постановки нових цілей після досягнення попередніх стимулювало ВПТНЗ до неперервного навчання та самовдосконалення. ВПТНЗ навчилися цінувати процес розвитку як безперервний шлях до професійного успіху.

Застосування індивідуальних планів дій у програмі підтримки ВПТНЗ виявилось одним з чинником успіху, сприяючи не тільки ефективному працевлаштуванню, але й формуванню в ВПТНЗ розуміння власних потреб у професійному розвитку та адаптації до змінних умов ринку праці.

Наступним стало оцінювання структури особистості методикою «Діагностика психологічної структури особистості». Обрано методику «Діагностика психологічної структури особистості» через її високу діагностичну цінність та комплексний підхід до оцінки особистісних характеристик. Вказана методика дозволяє глибоко аналізувати різні аспекти особистості, що є критично важливим для розуміння мотиваційних процесів, стресостійкості та професійної готовності ВПТНЗ. Завдяки цьому підходу, можна було кількісно та якісно оцінити вплив програми на психоемоційний стан ВПТНЗ, їх здатність до саморегуляції, а також реакцію на стресові ситуації і впевненість у власних силах.

Застосування методики «Діагностика психологічної структури особистості» до початку та після завершення програми підтримки ВПТНЗ дозволило здійснити всебічний аналіз впливу програми на розвиток мотивації, професійних навичок та загальної адаптації ВПТНЗ до робочого середовища. Проведення цієї методики на початковому етапі дало змогу визначити базовий рівень психологічної готовності та специфічні потреби ВПТНЗ, а її застосування по завершенню програми виявило позитивні зміни у психологічному стані, мотивації до професійного росту та здатності ефективно адаптуватися до нових умов праці. Оцінку мотивації та професійної готовності ВПТНЗ за віком представлено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4.

**Оцінка мотивації та професійної готовності ВПТНЗ за віком
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Рівень мотивації	До впровадження програми				Після впровадження програми				Всього			
	Вік, у роках											
	16		17		16		17		16		17	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Низький	20	32,3	12	19,4	9	14,5	3	8,1	32	51,6	12	19,4
Середній	14	22,6	9	14,5	20	32,3	12	19,4	23	37,1	32	51,6
Високий	4	6,5	3	4,8	11	17,7	7	11,3	7	11,3	18	29,0
Всього	38	61,3	24	38,7	40	64,5	22	35,5	62	100,0	62	100,0

Аналізуючи дані табл. 3.4 видно значне покращення у ВПТНЗ після завершення програми, що свідчить про її позитивний вплив на мотивацію та професійну готовність ВПТНЗ. Дані табл. 3.4 демонструють зміну рівнів мотивації (низький, середній, високий) до і після заходів програми, а саме: серед ВПТНЗ віком 16 та 17 років дані показують, що загальна кількість

ВПТНЗ з низьким рівнем мотивації зменшилася з 51,6 % до 19,4 % після завершення програми, тоді як частка ВПТНЗ із високим рівнем мотивації зросла з 11,3 % до 29,0 %. Значне підвищення середнього рівня мотивації з 37,1 % до 51,6 % вказує на ефективність програми у стимулюванні позитивного ставлення до працевлаштування та професійного розвитку.

Аналіз виявив статистично значимі відмінності в рівнях мотивації до працевлаштування до і після участі в програмі, де $p < 0,05$. Це свідчить про те, що зміни в мотивації, які спостерігалися у ВПТНЗ мають значущий вплив на їх готовність до працевлаштування. Кореляція між віком ВПТНЗ та зміною рівня мотивації підтверджується значенням $p < 0,05$, що вказує на значущість врахування вікових особливостей при плануванні та реалізації подібних програм підтримки. Оцінку мотивації та професійної готовності ВПТНЗ за статтю представлено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**Оцінка мотивації та професійної готовності ВПТНЗ за статтю
(методика «Діагностика психологічної структури особистості»)**

Рівень мотивації	До впровадження програми				Після впровадження програми				Всього			
	Стать											
	Ж		Ч		Ж		Ч		Ж		Ч	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Низький	22	35,5	10	16,1	9	14,5	2	3,2	32	51,6	11	17,7
Середній	15	24,2	8	12,9	22	35,5	12	19,4	23	37,1	34	54,8
Високий	5	8,1	2	3,2	11	17,7	6	9,7	7	11,3	17	27,4
Всього	42	67,7	20	32,3	42	67,7	20	32,3	62	100,0	62	100,0

Аналіз даних табл. 3.5 до та після впровадження комплексної програми психологічного супроводу демонструє значне покращення в рівнях мотивації серед обох статевих груп. Спостерігається зниження кількості ВПТНЗ з низьким рівнем мотивації з 51,6 % до 17,7 % та зростання середнього та високого рівнів мотивації, зокрема, високий рівень мотивації збільшився з 11,3 % до 27,4 %. Зміни у розподілі рівнів мотивації свідчать про позитивний вплив програми на психологічну структуру особистості ВПТНЗ, зокрема, на зміцнення їх стресостійкості, самооцінки та здатності до професійного самовизначення. Значення показників засвідчують розвиток специфічних професійних компетенцій та формування загальної психологічної готовності до майбутньої трудової діяльності. Враховуючи статистичні дані та кореляції, аналіз зміни рівнів мотивації до працевлаштування показує значну позитивну зміну після впровадження програми, особливо в контексті статевих відмінностей. Статистично значуще покращення ($p < 0,05$) у рівнях мотивації у жінок і чоловіків свідчить про ефективність програми. Значення кореляції між участю в програмі та збільшенням мотивації вказує на тісний зв'язок між впровадженням інтервенцій та покращенням мотиваційного стану. Можна зазначити, що врахування статевого аспекту не тільки покращує мотивацію та стресостійкість серед ВПТНЗ, але й сприяє більш глибокому розумінню статевих ролей та взаємодій в професійному контексті. Це, в свою чергу, допомагає формувати у ВПТНЗ навички успішної адаптації та ефективного працевлаштування.

Аналізуючи вплив програми на зміну відповідей ВПТНЗ до та після її проведення, можна відмітити значне покращення у сферах самовизначення, професійної впевненості, та стратегій подолання стресу. Це вказує на те, що програма забезпечила ВПТНЗ необхідні інструменти та знання для кращого розуміння власних цілей, зміцнення віри у власні сили та вміння адаптуватися до стресових ситуацій. Значне зростання відсотків позитивних відповідей у після програмному етапі свідчить про ефективність програми у стимулюванні особистісного розвитку та підготовки ВПТНЗ до викликів ринку праці.

Для опису вправ, які показали ефективну динаміку в поліпшенні самовизначення, професійної впевненості та стратегій подолання стресу, можна виокремити такі:

1. «Стійкість під тиском» – вправа, яка включала сценарії реальних стресових робочих ситуацій, допомогла ВПТНЗ розвинути навички управління стресом. ВПТНЗ навчилися ідентифікувати стресори та застосовувати ефективні стратегії їх нейтралізації.

2. «Емоційний компас» – керування власними емоціями та розуміння емоцій інших. Вправа підвищила емоційний інтелект ВПТНЗ, сприяючи кращому самоконтролю та емпатії в міжособистісних взаємодіях.

3. «Дихальна станція» – техніки дихання демонстрували, як швидко знизити рівень стресу. ВПТНЗ відзначили зниження анксіозності та підвищення зосередженості в результаті регулярного використання цих технік.

Ці вправи допомогли ВПТНЗ визначити свої особистісні сильні сторони, розвинути вміння справлятися зі стресом і покращити міжособистісне спілкування, що в сукупності сприяло зростанню їх самовизначення та професійної впевненості.

Узагальнюючи можна зазначити ефективність «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ». Програма забезпечила розвиток внутрішньої мотивації, зміцнення стресостійкості та адаптації до умов сучасного ринку праці, що підтверджено статистично значимими змінами у мотивації та професійній готовності випускників.

Висновки до розділу 3.

Розроблена «Комплексна програма психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» є дієвою при адаптації освітнього процесу ВПТНЗ до реалій та викликів сучасного ринку праці. Впровадження програми забезпечує формування особистісної стійкості, розвиток внутрішньої мотивації та підтримки у створенні адаптивного, гнучкого підходу до професійної реалізації в умовах постійної невизначеності.

Реалізація програми включає гнучкий підхід до організації навчального процесу, дозволяючи адаптувати зміст та тривалість занять з урахуванням потреб ВПТНЗ та особливостей навчального закладу. Акцент зроблено на забезпеченні рівного доступу до програми для представників обох статевих груп, враховуючи їх специфічні інтереси та потреби, що сприяє стимулюванню рівних можливостей для професійного розвитку та самореалізації.

Основні елементи програми включають навчання методам управління стресом, розвиток емоційного інтелекту та вміння ефективно взаємодіяти у професійному середовищі. Модульна структура програми забезпечує цілісне уявлення про власні професійні цілі та стратегії їх досягнення, сприяючи розвитку важливих життєвих компетенцій. Важливість психологічного супроводу в процесі професійного розвитку ВПТНЗ підкреслюється через інтеграцію практичних вправ, інтерактивних занять та майстер-класів, що сприяють опануванню матеріалу та розвитку міжособистісних навичок.

Дослідження виявило, що комплексна програма має значний вплив на підвищення мотивації до працевлаштування серед ВПТНЗ в умовах стресогенності, спричиненої пандемією COVID-19 та ВС. Програма сприяла формуванню позитивного сприйняття себе і своїх професійних можливостей, розвиток навичок управління емоціями та стресом, підтримку розвитку професійних цілей, зміцнення командних навичок, впровадження модулів з

підвищення мотивації та стресостійкості, залучення експертів та менторів, та покращення професійної адаптації та самовизначення.

Особливу увагу програма приділяє ідентифікації особистих сильних сторін та цінностей ВПТНЗ, навчанню ефективних методів управління емоціями та стресом, визначенню професійних цілей та розробці стратегій їх досягнення. Крім того, програма акцентує на важливості командної взаємодії та побудови довірчих відносин між ВПТНЗ, що є критичним для успішної взаємодії в професійному середовищі.

Кореляційний аналіз показав тісний зв'язок між участю в програмі та покращенням мотивації та стресостійкості, підкреслюючи прямий вплив впроваджених інтервенцій на психологічний стан ВПТНЗ. Аналіз виявив статистично значимі відмінності в рівнях мотивації до працевлаштування до і після участі в програмі, що свідчить про значущий вплив програми на готовність ВПТНЗ до працевлаштування.

Таким чином, комплексна програма є ефективним інструментом для підвищення мотивації до працевлаштування, розвитку особистісної стійкості та адаптації випускників до умов сучасного ринку праці. Програма забезпечує всебічну підготовку ВПТНЗ до професійного життя, підкреслюючи важливість психологічного супроводу в процесі професійного розвитку.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та запропоновано наукове вирішення завдання щодо виявлення психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах підвищеної стресогенності, зумовленої пандемією COVID-19 та ВС в Україні. На підставі теоретичних та емпіричних результатів проведеного дослідження, зроблено загальні висновки.

За результатами теоретичного аналізу наукової літератури визначено ключові психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності, серед яких взаємодія внутрішніх (потреби, інтереси, цінності, самоефективність, професійна ідентичність) та зовнішніх (соціально-економічні умови, ринок праці, організаційні чинники) чинників. Встановлено, що стресогенні умови суттєво впливають на конфігурацію мотиваційної сфери особистості ВПТНЗ, актуалізуючи базові потреби в безпеці та стабільності, посилюючи роль зовнішніх стимулів та ситуативних чинників.

Емпіричне дослідження продемонструвало значущий вплив індивідуально-психологічних характеристик ВПТНЗ, таких як адаптивність, стресостійкість, локус контролю, емоційний інтелект, на їхню здатність ефективно адаптуватися до стресогенних умов ринку праці. Виявлено, що стресогенні умови суттєво впливають на мотиваційну сферу особистості випускників, зокрема на локус контролю та активність. Дослідження показало, що серед жінок у групі ДГ1 зростання екстернального локусу контролю, тоді як у групі ДГ2 спостерігалось зростання інтернального локусу контролю серед жінок. Також виявлено зростання активності серед жінок у ДГ2 та зниження активності серед чоловіків.

Виявлено взаємозв'язок між психоемоційною стабільністю, рівнем професійного стресу, задоволеністю кар'єрними перспективами, впорядкованістю соціальних взаємодій та ефективністю процесу

працевлаштування ВПТНЗ. Кореляційний аналіз показав статистично значущий зв'язок між рівнем професійного стресу та ефективністю працевлаштування, між задоволеністю кар'єрними перспективами та успішністю працевлаштування, а також між рівнем емоційного інтелекту та адаптивністю до стресогенних умов. Регресійний аналіз підтвердив, що психоемоційна стабільність, інтернальний локус контролю та розвинений емоційний інтелект є значущими предикторами успішної адаптації ВПТНЗ до викликів сучасного ринку праці.

Встановлено статеві та вікові відмінності в мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах стресогенності. Для жінок-випускниць більш значущими є мотиви, пов'язані із забезпеченням балансу між роботою та сімейними обов'язками, тоді як для чоловіків-випускників пріоритетними є мотиви матеріального забезпечення та кар'єрного зростання. Аналіз вікових особливостей мотивації до працевлаштування показав, що молодші випускники більше орієнтовані на набуття професійного досвіду та розширення компетенцій, тоді як старші випускники надають перевагу стабільності робочого місця та можливостям реалізації свого потенціалу.

Дослідження кар'єрних орієнтацій за методикою «Професійна кар'єра» виявило, що для значної частини випускників важливими є такі аспекти, як стабільність роботи, служіння суспільству, лідерство та управлінські можливості. Дані свідчать про те, що в умовах нестабільності та невизначеності ВПТНЗ прагнуть знайти баланс між особистими інтересами, суспільною користю та можливостями професійного розвитку.

Виявлено зростання орієнтації на інтеграцію різних аспектів життя та служіння суспільству. Серед випускників 2023 року значно зросла орієнтація на інтеграцію різних аспектів життя, що може бути пов'язано з усвідомленням важливості гармонійного поєднання роботи, особистого життя та саморозвитку в умовах підвищеного стресу та невизначеності. Особливу увагу привертає висока орієнтація на служіння суспільству серед 19-річних чоловіків, що свідчить про зростання соціальної відповідальності та

громадянської свідомості серед старших випускників, незважаючи на складні соціально-економічні обставини.

Теоретичним підґрунтям формувального експерименту став особистісно-орієнтований підхід, що передбачає особистісне зростання як процес поєднання в свідомості людини універсальної та індивідуальної систем цінностей, остання з яких створюється сукупністю вчинків особистості, що здатна до змін певних індивідуальних сторін за відносно короткий проміжок часу, різноманітними методами активного соціально-психологічного навчання.

Розроблена теоретична модель мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах. Дана модель інтегрує ключові психологічні детермінанти, що впливають на процес пошуку роботи та професійної адаптації випускників, а також розкриває їх складні взаємозв'язки та ієрархічну організацію. Центральне місце в моделі посідають внутрішня мотивація, професійна ідентичність та самоефективність, які розглядаються як стрижневі чинники, що визначають активність, наполегливість та резильєнтність ВПТНЗ у процесі працевлаштування в стресогенних умовах.

Модель також враховує вплив інших важливих психологічних детермінант, таких як адаптивність, стресостійкість, локус контролю, емоційний інтелект, копінг-стратегії тощо. Ці чинники розглядаються як модератори та медіатори, що опосередковують зв'язки між ключовими компонентами моделі та визначають індивідуальні відмінності в мотивації та успішності працевлаштування ВПТНЗ. Високий рівень адаптивності та стресостійкості дозволяє випускникам ефективніше справлятися з викликами та невизначеністю на ринку праці, зберігаючи мотивацію та цілеспрямованість. Інтернальний локус контролю та розвинений емоційний інтелект сприяють проактивним копінг-стратегіям та оптимістичному атрибутивному стилю, що посилює наполегливість та ефективність пошуку роботи.

Важливо підкреслити, що розроблена модель враховує динамічний та інтерактивний характер взаємодії між психологічними детермінантами, а також їх залежність від соціально-економічних та ситуаційних чинників. Вона демонструє, що мотивація до працевлаштування ВПТНЗ в стресогенних умовах є результатом складної взаємодії внутрішніх диспозицій, набутих компетенцій та зовнішніх обставин, що потребує комплексного та індивідуалізованого підходу до психологічної підтримки ВПТНЗ.

Розроблено, апробовано та доведено ефективність «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ» в умовах стресогенності. Впровадження програми забезпечує формування особистісної стійкості, розвиток внутрішньої мотивації та підтримку у створенні адаптивного, гнучкого підходу до професійної реалізації ВПТНЗ. Реалізація програми сприяє стимулюванню рівних можливостей для професійного розвитку та самореалізації. Основоположні елементи програми забезпечують цілісне уявлення про власні професійні цілі та стратегії їх досягнення, сприяючи розвитку важливих життєвих компетенцій.

Статистичний аналіз даних підтвердив значне покращення рівнів мотивації після завершення програми. Встановлено зменшення рівня стресу та підвищення стресостійкості, а також зростання впевненості у власних професійних навичках серед випускників. Програма враховує індивідуальні особливості випускників, дозволяючи їм розвивати свої сильні сторони та адаптуватися до викликів ринку праці. Дані показують, що частка ВПТНЗ з низьким рівнем мотивації зменшилася, а з високим рівнем – зросла. Кореляційний аналіз виявив тісний зв'язок між участю в програмі та покращенням мотивації та стресостійкості. Програма поліпшує навички адаптації, розвиток критичного мислення та стресостійкість, важливі життєві навички.

Таким чином, дисертаційне дослідження поглиблює наукове розуміння психологічних детермінант мотивації до працевлаштування ВПТНЗ в умовах

стресогенності та пропонує практичний інструмент психологічного супроводу для оптимізації процесу професійної адаптації та самореалізації молодих фахівців в стресогенних умовах. Перспективи подальших досліджень вбачаються у лонгітюдному вивченні динаміки мотиваційних чинників на різних етапах професійного становлення ВПТНЗ, розширенні спектру психодіагностичних методик, аналізі ефективності різноманітних стратегій підвищення мотивації до працевлаштування в стресогенних умовах, а також дослідженні впливу успішного працевлаштування на психологічне благополуччя та життєві перспективи молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва А. В. Феномен довготривалого безробіття: соціально-психологічний аспект. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи : зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Київ, 30 жовт. 2009 р.). м. Київ : ІПК ДСЗУ, 2009. С. 59 – 64.
2. Альдерфер К. П. Емпіричний тест нової теорії людських потреб. Організаційна поведінка та ефективність персоналу. 1969. № 4(2). С. 142–175.
3. Бала В. В. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій. Економічний форум. 2014. № 3. С. 136–144.
4. Бандура А. Теорія соціального наочіння. м. Київ: Академвидав, 2018. – 390 с.
5. Баррик М., Маунт М. Великі п'ять особистісних характеристик та успіх у професійній діяльності – Харків: Видавництво ХНУ імені Каразіна В. Н., 2019. – 268 с.
6. Боришевський М. Й. Дорога до себе: Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія. – К.: Академвидав, 2010. – 416 с.
7. Башук Л. П. Мотиваційні чинники працевлаштування особистості юнацького та дорослого віку: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. м. Київ, 2010. 39 с.
8. Бегеза Л. Є., Хамініч К. І. Стрес як чинник психоемоційного стану безробітних жінок: монографія / за заг. Ред. Пріба Г. А.; Калюжна Є. М.. м. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. С. 190–193.
9. Бегеза Л. Є. Профілактика емоційного вигорання лікаря: психологічний аспект. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Костюка Г С. НАПН України. м. Київ, 2018. Т. III: Консультативна психологія і психотерапія. Вип. 14. С. 340–349

10. Бернс Р., Джексон М. "Емоційний інтелект та його вплив на професійну адаптацію". м. Одеса: Астропринт, 2021. – 320 с.
11. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості: підручник. - Харків: Вид-во "Фоліо", 2020. - 432 с.
12. Бойко Г. В. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи. Актуальні проблеми психології. Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Костюка Г. С. АПН України / за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М.. м. Київ: Міленіум, 2003. Т. 1, вип. 11. С. 10–13.
13. Борець О. А. Базисні переконання осіб, що шукають роботу, та їх вплив на формування мотивації до пошуку роботи. «Prospects for the development of psychology as a science in EU countries and Ukraine» : conference proceedings, Warsaw, Republic of Poland, Feb. 1–2, 2019. Warsaw: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2019. С. 13–16.
14. Борець О. А. Дослідження мотивації особистості в процесі пошуку роботи. Правничий вісник Університету «КРОК». 2017. №29. С. 223–230.
15. Борець О. А. Дослідження мотиваційної сфери особистості, що шукає роботу. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. Вип. 4. С. 13–21. URL : <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i15/n15/4.pdf>
16. Борець О. А. Дослідження ціннісних орієнтацій у осіб з різним типом зайнятості, що перебувають у процесі пошуку роботи. Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд». 2019. № 4 (57). С. 175–187.
17. Бохонкова Ю. О. Формування адаптаційних механізмів у здобувачів ЗВО до умов дистанційного навчання в період дії воєнного стану / Бохонкова Ю. О., Козьменко О. І., Пелешенко О. В., Кобиляцька М. В., Іванова К. І. // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Київ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2022. – № 2 (58). – С. 41–50. (стаття фахова наукометрична) <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2022-58-2-41-50> (Фахове видання).

18. Бохонкова Ю. О. Історико-психологічний аналіз проблеми розвитку емоційно-вольової сфери особистості в студентському віці / Бохонкова Ю. О., Сербін Ю. В., Пелешенко О. В., Павлов Р. В. // Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Київ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. – № 3 (62). – С. 41-49. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-62-3-1-41-49> (Фахове видання).
19. Браун Л., Райан М. Мотивація і самореалізація: від теорії до практики. – Одеса: Астропринт, 2018. – 288 с.
20. Вірна Ж. Переживання самотності в умовах втрати роботи. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. праць Ін-ту психології імені Костюка Г. С. АПН України / за ред. Максименка С..Т. VII. К., 2005. Вип. 6. С. 70–75.
21. Вілсон Т., Кастро С. "Методики кар'єрного консультування в епоху змін". м. Львів: Літопис, 2022. – 367 с.
22. Врум В. Праця і мотивація. – Київ: Академперіодика, 2021. – 334 с.
23. Герцберг Ф. Мотивація до роботи. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2020. – 228 с.
24. Гірняк О. М. Мотивація праці у спадщині Тугана-Барановського М , її сучасний розвиток і практичне застосування. Наукові записки Укр. акад. друкарства. 2016. № 2. С. 198–204.
25. Гілберт Е. Емоційний інтелект і мотивація: нові перспективи – Одеса: Астропринт, 2022. – 312 с.
26. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2011. 390 с.
27. Грін Дж., Палмер С. Психологія кар'єри та консультування. – Львів: Видавництво "Новий Світ", 2019. – 364 с.
28. Грінберг Дж., Кнайгт Дж., Пулсіфер Л. "Стрес та адаптація в часи глобальних змін". м. Київ: Наукова думка, 2020. – 295 с.
29. Губа Н. О., Мосол Н. О., Світла К. Суб'єктивне почуття

самотності в умовах обмеження свободи, спричинених поширенням пандемії covid-19. Проблеми сучасної психології. 2022. № 2. С. 28-36. URL: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/2895> (Фахове видання).

30. Гоулман Д. Емоційний інтелект. пер. з англ. Грабовська І. м. Київ: Наш формат, 2019. -512с.

31. Двек К. Налаштування на зростання: новий підхід до мотивації та розвитку. – Київ: Наш Формат, 2021. – 288 с.

32. Деці Е., Флейст Р. Чому ми робимо те, що робимо: розуміння самомотивації. – Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. – 352 с.

33. Державна служба статистики України. (2022). Ринок праці у 2021 році. <http://www.ukrstat.gov.ua/express/expr2022/02/18.pdf>

34. Дісі Е., Раян Р. Теорія самодетермінації: сучасний погляд на мотивацію. – Вінниця: Нова Книга, 2022. – 624 с.

35. Дорожкін В. Р. Психологія поведінкових стратегій безробітних на ринку праці. Соціально-психологічний супровід в роботі фахівців служби зайнятості: монографія / за заг. ред. Пріба Г. А.; Калюжної Є. М..м. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. С. 26–39.

36. Дорожкін В., Борець О. Дослідження мотиваційно-потребової сфери особистості, що перебуває в процесі пошуку роботи. World science. 2020. Vol. 3. Р. 23–29. URL: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/31032020/6980

37. Доронина М. М., Наумик Е. Г., Соловьев О. В. Управление мотивацией. Харьков: Изд ХНЭУ, 2016. 240 с.

38. Дуб В. Г. Психологічні особливості становлення ціннісно-сміслової сфери майбутніх педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07.м. Київ, 2015. 20 с.

39. Ейзенк Х. Дж. "Біологічна основа особистості". – Львів: Аверс, 2020. – 310 с.

40. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання розвитку молодіжного підприємництва". (2022). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2543-IX#Text>.

41. Занюк С. Психологія мотивації: навч. посібник. м. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
42. Іващенко О. Зайнятість та професійна освіта: до проблеми взаємовідповідності. Вісник Львівського національного університету. Сер.: соціологічна. 2008. Вип. 2. С. 321–330.
43. Ільїч Л. (2021). Вплив COVID-19 на ринок праці та освіту в Україні. Економіка та прогнозування. С. 560.
44. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. (2023). Дослідження працевлаштування випускників ПТНЗ в Україні: виклики та перспективи. https://ivet.edu.ua/images/research/2023/employment_survey.pdf
45. Калюжна Є. М., Коваленко А. О. Професійна ідентичність як індикатор професійного становлення особистості. Психологія особистості на сучасному ринку праці: монографія / ред. Пріба Г. А., Калюжної Є. М.. м. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 169–180 с.
46. Капосльоз Г. В. Еволюція уявлень про мотивацію професійної діяльності людини. Вісник Національної академії оборони України: зб. наук. праць. м. Київ: НУОУ, 2010. Вип. 4 (17). С. 141–151.
47. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди. м. Київ: ІНК ОС, 2007. 264 с.
48. Карамушка Л. М. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Психологія управління. 2002. №1. С. 57–65.
49. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. 512 с.
50. Кауфман С. Б. "Творчість і трансценденція: Шляхи до нового розуміння". м. Київ: Наукова думка, 2018. – 320 с. 2.
51. Кахно І. Детермінанти особистісного становлення студентів-медиків на етапі професійного навчання. Проблеми сучасної психології. 2010. №8. С. 418–428. ИБЕ: http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2010_8/index.html 419–420
52. Киричук О. В. Стратегії поведінки аплікантів на ринку праці та їх

психологічні характеристики. Психологія особистості безробітного: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). Київ: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. С. 5–16.

53. Киричук О. В. Феноменологія сприйняття аплікантами ситуації безробіття. Соціальна психологія. Спецвипуск. 2010. С. 4–12.

54. Киричук О. В., Блажкун Т. Д. Критерії та показники активності апліката в процесі пошуку роботи. Бюлетень ІПК ДСЗУ. 2003. № 2. С. 16–19.

55. Клімов Є. А. Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів. Київ: Український інститут практичної психології, 2020. – 198с.

56. Кирхлер Е. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Харьков: Гуманитарный центр. 2008. 168 с.

57. Кобьелла К. Мотивация в стилі екшн. Восторг заразителен. м. Київ: Альпина Паблишер 2007 році

58. Кові С. Р. "7 звичок високоефективних людей". – Львів: Видавництво "Старий Лев", 2020. – 384 с.

59. Коллінз М., Тейлор С. "Соціальні мережі та їх вплив на професійний розвиток". м. Київ: Український інститут практичної психології, 2018. – 276 с.

60. Колот А. М. Мотивация персоналу. м. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.

61. Корольчук М. С., Осьодло В. І., Красильников С. Р., Корольчук В. М. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: підручник. м. Київ нац. торг.-екон. ун-т, 2022. - 652 с.

62. Корчевна О. В. Психологічні чинники формування активності безробітних на ринку праці: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2006. 233 с.

63. Костенко Л. М. Психологічна реабілітація безробітних в умовах професійної перепідготовки як наукова проблема. Трансформація особистості в умовах соціально-політичних та економічних змін: між нар. наук.-практ. конф. (17–18 трав. 2007 р.). м. Чернівці, 2007. С. 71–76.

64. Копець Л. В. Психологія особистості. К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2008. 360–374 с.
65. Котик І. О. Практикум із діагностики мотиваційної сфери особистості: навч.-метод. посіб. Вінниця, 2008. 171 с.
66. Кремень В. Г. Енциклопедія освіти. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
67. Кудрін Т. С. Психологія мотивації: підручник. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2008. 239 с.
68. Кузікова С. Б. Основи психокорекції: навч. посібник. 2-ге вид., перероб., доповн. - Суми: Вид-во СумДПУ імені Макаренка А. С., 2020. - 414 с.
69. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. III: Консультативна психологія і психотерапія: Зб.наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. Максименка С. Д. Київ: 2018. Вип. 14. С. 26–64.
70. Лазос Г. П. Стиль прив'язаності як важливий фактор резильєнтності фахівців допоміжних професій. Психологічний часопис, 2020. Том 6. № 5 (37) С.130–144. URL: <https://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/968>.
71. Лазос Г. П., Кісарчук З. Г. Модель корекції негативних переживань підлітків засобами кататимно-імагінативної психотерапії як глибинно зорієнтованого методу. Актуальні проблеми психології. Т.3: Консультативна психологія і психотерапія: Зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. Максименка С.Д. Вінниця: ФОП Рогальська І. О., 2016. Вип.12. С. 7-22.
72. Ларченко І. В. Оцінка психологічних детермінант в професійному самовизначенні випускників професійно технічних навчальних закладів в умовах стресогенності. Психологічний науково–практичний журнал «Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія». 2023. № 4 (60). С. 23–30

73. Ларченко І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно технічних навчальних закладів. «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі». Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. (18 травня 2023 р.) м. Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму / За заг. ред.: Сухомлина В. Б., Пріба Г. А.. м. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2023. — 270 с. С.210–212. <https://orcid.org/0000-0002-3625-8893>

74. Ларченко І. В. Аспекти професійної мотивації у випускників професійно технічних навчальних закладів// Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України за міжнародною участю: матер. X Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених (2 листопада 2021 р., м. Київ) / упоряд.: Волошко А. О., Новаш Л. Г.,—К: ІПК ДСЗУ, 2021. – 231с.

75. Ларченко І. В., Махнюк В. М., Чорна В. В., Могильний С.М., Скочко В. П., Кліменко Г. В. До питання створення безпечного освітнього середовища та доступу до психологічної допомоги під час воєнного стану в Україні Актуальні питання громадського здоров'я та екологічної безпеки України: зб. тез доп. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (21–22 жовтня 2022 р.). гол. ред. акад. Сердюк А. М. К.: ВЦ «Просвіта», 2022. Вип. 22. (480 с.). С.380–383.

76. Ларченко І. В. Вплив локусу контролю на професійне самовизначення та стресостійкість випускників професійно технічних навчальних закладів. Ментальне здоров'я особистості та організації. Монографія за загал. Ред. Піб Г. А., Бегези Л. Є.. Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ ТОВ «Типографія АМГ» 2024. С 61–69

77. Лапінська Т. В. Адаптаційні процеси у медичних сестер, які працюють в умовах стресогенності. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України: зб. тез доп. VIII всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів. м. Київ, 29 жовт. 2019 р. м. Київ, Ч.

1. С. 284–286.

78. Лапінська Т. В. Задоволеність функціонуванням та соціальна фрустрованість середнього медичного персоналу, який працює в умовах підвищеної стресогенності (з ветеранами АТО/ООС). Проблеми сучасної психології. 2020. № 2 (18). С. 35–42.

79. Логвиненко В. П. Особливості сприйняття аплікантами соціальнопсихологічної ситуації безробіття. Психологія особистості безробітного: матеріали II всеукр. наук.-практ. конф. (26 травня 2004 р.). Київ: Ін-т підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. 379 с.

80. Ложкін Г. В., Воляннюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці: навч. посіб. для студ. ВНЗ. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191 с

81. Лукашенко М. Ю. Застосування когнітивно-поведінкової терапії в системі реабілітації постраждалих у збройних конфліктах. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Костюка Г. С. НАПН України. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. 2019. Том. XI. № 20. С. 90–102.

82. Луценко О. Л. Психологія здоров'я: навчальний посібник. - Харків: ХНУ імені Каразіна В. Н., 2020. - 156 с.

83. Макаренко С. С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2013. Вип. 1. С. 314–323.

84. Маркова М. В., Козира П. В. Постстресові дезадаптивні стани на тлі соціальних змін: аналіз проблеми. Медична психологія. 2015. № 1. С. 8–13.

85. Максименко С. Д. Генетична психологія учіння людини: монографія. - Київ: Видавничий Дім Слово, 2017. - 206 с.

86. Максименка С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. К., 2006. 365 с.

87. Максименко К. С. Переживання негативних психічних станів особистістю: метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: КММ, 2011. 184 с.

88. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості: Підручник. – К.: Видавництво ТОВ КМ", 2007. – 296 с.
89. Максименко С. Д. Загальна психологія. К.: Центр учбової літератури., 2008. 182 с
90. Мартін П., Браун К. Психологія виживання у сучасному світі: стратегії подолання стресу. Вінниця: Нова Книга, 2020. – 342 с.
91. Маслова С. О. Мотивація як чинник ефективності праці. Вісник ЖДТУ. 2018. №2. С.85–89
92. Маслоу А. Мотивація та особистість – Київ: PSYLIB, 2020. – 480 с.
93. Мілютіна К. Л., Місюра А. Вплив батьківського вигорання на стан підлітків під час війни. Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 12 : Психологічні на'уки : зб. наук. праць / за наук. редакцією Булах І. С. – Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2023. – Вип. 22 (67). – С. 58-69. <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/42960> (Фахове видання).
94. Мілютін К. Л., Рубель Н. Г. Дослідження криз професійного становлення з позиції суб'єктно-вчинкового підходу. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія». 2020. Т. 1 № 11 С.43-46. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1\(11\).8](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).8) (Фахове видання).
95. Мілютіна К. Л., Гудир Д. Ефективність використання наративної терапії з метою підвищення резильєнтності молоді. Науковий журнал «Габітус». Випуск 44 / 2022. – С.34-40. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.5> (Фахове видання).
96. Мільман В. Е. Стресостійкість і професійний розвиток: психологічні аспекти. – Київ: Наукова думка, 2021. – 274 с.
97. Міненко О. О. Професійне становлення практичного психолога як система парадигмальних змін. Вісник Харківського Національного Університету. Серія «Психологія». 2002. № 550. С. 209–211.
98. Міністерство молоді та спорту України. (2021). Уряд запроваджує програму Молодіжний центр працевлаштування.

<https://mms.gov.ua/news/uryad-zaprovadzhue-programu-molodizhnij-centr-pracevlashtuvannya>

99. Мірошніченко О. А. Види мотивації особистості до професійної діяльності. Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка. – К.: 2016. Вип. 25. С. 87–93

100. Місячна Н. Проблема безробіття як необхідність змін у сфері професійної діяльності. Український психологічний журнал. 2018. № 4 (10). С. 161–167.

101. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики: навч. посібн. Київ: Слово, 2009. 464 с.

102. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І. Психосоматика: навчально-методичний посібник. - Київ: Каравела, 2020. - 132 с.

103. Музика О. Л. Ціннісна взаємодія як чинник розвитку обдарованої особистості. Актуальні проблеми психології: збірник наук. праць Інституту психології імені Костюка Г. С. НАПН України. Т. VI: Психологія обдарованості. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Франка І., 2016. Вип. 12. С. 5–20.

104. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних. Методичний посібник. Упорядник Синявський В. В., редактор Міропольська М. А. під загальною редакцією Синявського В. В. – Київ, 2001,- 192с.

105. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: посібник/за ред. Орбан Лембрик Л. Е.. Київ: Академвидав, 2003. 448 с.

106. Павелків Р. В. Загальна психологія: підручник. - Київ: Кондор, 2021. - 570 с.

107. Пасічна В. Г. Соціально-психологічні аспекти підтримки безробітних у виборі професії в умовах суспільних трансформацій. Проблеми сучасної психології. 2020. № 2(18). С. 158-163.

108. Пащенко О. В. Психологічні особливості мотивації професійного розвитку майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Херсонського

державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2018. – Вип. 2(2). – С. 89–94.

109. Пальм Г. А. Загальна психологія: навч. посіб. Дніпропетровськ, 2012. 20–23 с.

110. Петрова І. М., Сідорова О. П. Психологічна стійкість як чинник професійного самовизначення. Київ: Інститут психології імені Костюка Г. С., 2020. – 298 с.

111. Побірченко Н. А. Психологічний супровід професійної освіти: монографія. - Київ : Педагогічна думка, 2020. - 256 с.

112. Подшивайлов Ф. М. Психологічні чинники розвитку мотиваційної сфери особистості майбутнього психолога: автореферат дис. канд.. психол. наук. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2015. 22 с.

113. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія. 2-е вид., перероб. і доповн. - Київ: Кафедра, 2018. - 381 с.

114. Попов С. В. Види безробіття та критерії їх класифікації. Форум права. 2006. № 3. С. 106–110.

115. Постоюк Н. В. Психологічний вплив ситуації безробіття на особистість. Психологія особистості безробітного: матер. II Всеукр. наук.-практ. конф. (26 травня 2005 р.) Київ: Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України, 2005. 380 с.

116. Пророк Н. В. Психологія саморозвитку: навчальний посібник. - Київ: Талком, 2021. - 320 с.

117. Пріб Г. А. Бегеза Л. Є. Професіогенез особистості: соціально-психологічні аспекти. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Максименка С. Д., Н. Ф. Шевченко М. Г. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. № 2 (16). С. 102–107.

118. Пріб Г. А., Бегеза Л. Є. Теоретичні підґрунтя моделі професійної ідентичності особистості// Проблеми сучасної психології: збірник наукових

праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Костюка Г. С. НАПН України / За ред. Максименка С. Д., Шевченко Н. Ф., Ткалич М. Г.. – Запоріжжя: ЗНУ, 2020. – № 1 (17) – С. 105–110.
<http://dx.doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-10>

119. Пріб Г. А., Калюжна Є. М. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі. Монографія / за заг. ред. Пріба Г. А., Калюжної Є. М.; колектив авторів – Херсон: Олді+, 2022. – 554 с.
<https://doi.org/10.13140/rg.2.2.33829.78565>

120. Пріб Г., Лапінська Т. Подолання розладів адаптації як чинник успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання в осіб, які працюють в умовах підвищеної стресогенності. Психологічний часопис, 2019. Т. 11, вип. 5. С. 237–252 с. URL: https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11_237-252

121. Пріб Г. А., Бегеза Л. Є., Раєвська Я. М. Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в умовах бойових дій // Вчені записки ТНУ імені Вернадського В. І. Серія: Психологія, 2022. – Том 33 (72) № 2 – 104–109.
<https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/17>

122. Пріб Г. А., Ларченко І. В. Психологічні аспекти професійного самовизначення випускників професійно технічних навчальних закладів в умовах стресогенності: від активності до адаптивності. Науковий журнал з соціології та психології. «Габітус». 2023 Вип. 56. С.198–202.
http://habitus.od.ua/journals/2023/56-2023/56_2023.pdf

123. Пророк Н. В., Чекстере О. Ю., Чиханцова О. А. Психологічне здоров'я особистості: теорія і практика: монографія. - Київ: Інститут психології імені Костюка Г. С. НАПН України, 2022. - 275 с.

124. Педагогічна майстерність: Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд.: Зязюн І. А., Базилевич Н. Г., Дмитренко Т. Г. та ін.; За ред. Зязюна І. А.. – К.: Вища шк., 2006. – 606 с.

125. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посібник. Київ: Ваіте, 2017. С. 72. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12768/Profiliuvannia_ta_k

eismenedzhment_v_sferi_zainiatosti_naselennia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

126. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія / Г. К. Радчук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
127. Райан Р., Десі Е. Самодетермінаційна теорія: основні питання, розвиток, застосування. – Львів: Літопис, 2022. – 656 с..
128. Резнікова О. С. Класичні теорії мотивації: еволюція підходів. Вісник економічної науки України. 2011. № 1 (19). С. 133–136.
129. Романюк Л. В. Психологія становлення цінностей особистості: монографія. - Кам'янець-Подільський: Видавець Зволейко Д. Г., 2019. - 460 с.
130. Роменець В. А. Історія психології XIX – початок XX століття: навч. посіб. Київ: Либідь, 2007. 832 с.
131. Роттер Дж. Б. (1990). Внутрішній проти зовнішнього контролю підкріплення: історія змінної. Американський психолог, 45(4), 489–493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.4.489>
132. Роттер Ю. Б. Локус контролю в психології. – Житомир: Полісся, 2021. – 352 с.
133. Рубинштейн С. Л. Основи загальної психології. Київ. 2021 р. 282 с.
134. Рубінштейн С. Л. Основи загальної психології. Пер. з рос.. Брушлинського А. В, Абульханової-Славської К. А. м. Київ: Наукова думка, 2020. – 584 с.
135. Савченко О. В., Лук'янова Л. Б. Психологія кризи та її вплив на професійний розвиток. м. Харків: Фактор, 2021. – 286 с.
136. Саловей П., Майєр Дж. Емоційний інтелект. – Харків: Фактор, 2022. – 276 с.
137. Савчин М. В. Методологеми психології: монографія. - Київ : Академвидав, 2019. - 224 с.
138. Сельє Г. На шляху до теорії неврозів. Переклад з англійської. Львів: Видавництво "Світ", 1992. 120 с.
139. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми,

тенденції, вибір стратегії : монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 356 с.

140. Сердюк Л. З. Психологічні основи самодетермінації особистості в концепції внутрішньої свободи Балла Г. О.. Гуманний розум: збірник статей (присвячено пам'яті Георгія Олексійовича Балла) Інститут психології імені Костюка Г. С. НАПН України; наук. ред. Завгородня О. В., Зликов В. Л.; уклад. Лукомська С. О., Федан О. В.. – К.: Педагогічна думка, 2017. – С. 142–148.

141. Сидоренко Н. І. Психологічні особливості самоактуалізації особистості в умовах сучасного мегаполісу. Психологія і особистість. 2022. № 1(21). С. 112-122.

142. Скворчевська Є. Л. Психологічні особливості становлення мотиваційно-ціннісної сфери студентів інженернопедагогічних спеціальностей: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Харків, 2015. 19 с.

143. Скрипніков А. М. Психосоціальна дезадаптація при посттравматичному стресовому розладі у жінок: монограф. Полтава: ТОВ «АСМІ», 2016. 157 с.

144. Скулиш О. І., Вірна Ж. П. Професійна психологія: підручник. - Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2022. - 440 с.

145. Сміт Дж. та ін. Гендер та вікові особливості у професійному самовизначенні. – Харків: Фактор, 2021. – 232 с.

146. Соболева В. М. Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки. м. Київ: Знання України, 2004. 77 с.

147. Ставицька С. О. Визначення життєвих цінностей в юнацькому віці. Наук. часопис НПУ ім. Драгоманова М. П.. Серія № 12: Психологічні науки. 2009. № 26 (50). С. 366–374.

148. Стефано К. Мотивація: Подорож у вмотивовану поведінку, від вивчення внутрішніх процесів до найновіших нейропсихологічних теорій" м. Львів 2022 р. 520 с.

149. Тарасюк І. В. Психологічні механізми адаптації особистості. Наукові записки. Національного університету "Острозька академія". Сер.:

Психологія і педагогіка. 2011. Вип. 17. С. 342–349.

150. Ткалич М. Г. Життєстійкість та психологічне виснаження під час війни: показники адаптації. Журнал сучасної психології: науковий журнал. Видавничий дім «Гельветика», 2022. № 4 (27). С. 71-76. (Фахове видання).

151. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психолого-організаційному супроводі персоналу організацій. Психологія особистості на сучасному ринку праці: монографія / ред. Г. А. Приба, Є. М. Калюжної. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 43–50 с.

152. Ткалич М. Г. Психоемоційні стани та життєстійкість: психологічна адаптація під час війни. Psychological patterns of social processes and personality development in modern society: Scientific monograph. Riga, Latvia : "Baltija Publishing", 2023. P. 230-243. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-326-2-13> (розділ монографії)

153. Ткалич М. Г. Емоції та резилієнтність особистості у складних життєвих обставинах. Журнал сучасної психології: науковий журнал. Видавничий дім «Гельветика», 2023. № 2 (29). С. 70-75. (Фахове видання).

154. Фрідман Л., Грінфілд С. "Психологічні аспекти ринку праці в умовах глобалізації". м. Запоріжжя: Промінь, 2021. – 334 с.

155. Фредріксон Б. Позитивність: революційний підхід до процвітання. м. Київ: Наш Формат, 2020. – 256 с.

156. Харрісон Р., Сміт Дж. "Адаптивні стратегії у професійній діяльності". м. Львів: Видавництво "Старий Лев", 2022. – 324 с.

157. Хекхаузен Х. Психологія мотивації досягнення / Пер. з англ. Тадеєвої Т.. – Харків: Видавництво Гуманітарний Центр, 2021. – 288 с.

158. Херцберг Ф., Моснер Б., Снідерман Б. Мотивація до праці. 2007. 240 с.

159. Чіксентміхайї М. Потік. Психологія оптимального досвіду. пер. з англ. - Харків: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2017. - 368 с.

160. Чіксентміхайї М. Потік у бізнесі. Як створити робоче середовище, де панують позитивні емоції та висока продуктивність. пер. з англ. - Харків: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2019. - 256 с.

161. Чекстере О. Ю. Дослідження мотивації навчання в парадигмі когнітивної психології. Педагогіка і психологія. 2018. № 2(99). С. 66 – 71.
162. Шевченко Н. Ф., Швигл О. В. Специфіка кар'єрної спрямованості сучасного студентства. Journal of psychology Research. 2018. Т. 24 (7). С. 81–90.
163. Шевченко Н., Кузьмич О., Гмиріна О. (2024). Особистісна детермінація впевненості в собі в молодості. Інсайт: Психологічні виміри суспільства , (11), 123-145. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-11-7> (Фахове видання).
164. Шевченко Н.Ф., Волобуєва О.С., Іванчук М.Х. (2023). Дослідження психолого-педагогічних умов формування особистісно-професійної ідентичності учнів ПТНЗ. Інсайт: Психологічні виміри суспільства , (9), 148-167. <https://doi.org/10.32999/KSU2663-970X/2023-9-9> (Фахове видання).
165. Шпекторенко І. В. Теорія мотивації Герцберга Ф. у контексті структури професійної мобільності. Аспекти публічного управління. 2013. № 1. С. 78.
166. Шульц Д., Шульц С. Е. Теорії особистості. – Київ: Академвидав, 2020. – 512 с.
167. Еріксон Е. Г. Трагедія особистості пер. з англ. Фешовець О.. м. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 256 с.
168. Blustein D. L., Duffy R., Ferreira J. A., Cohen-Scali V., Cinamon R. G., & Allan B. A. (2020). Безробіття в час COVID-19: дослідницька програма. Журнал професійної поведінки, 119, 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
169. Kniffin K. M., Narayanan J., Anseel F., Antonakis J., Ashford S. P., Bakker A. B., & Vugt M. V. (2021). COVID-19 та робоче місце: наслідки, проблеми та інсайти для майбутніх досліджень та дій. Американський психолог, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
170. Wang J., Hutchins H. M., & Garavan T. N. (2021). Дослідження впливу COVID-19 на мотивацію до роботи працівників: перспектива теорії

самовизначення. Міжнародний журнал розвитку людських ресурсів, 24(5), 497–518. <https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1958909>

171. Santos G. G., Coelho J. A., & Gomes A. D. (2022). Вплив пандемії COVID-19 на мотивацію до роботи португальських працівників. Міжнародний журнал досліджень в галузі охорони здоров'я та громадської гігієни, 19(3), 1564. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031564>

172. Parker S. K., Knight C., & Keller A. (2020). У дистанційних менеджерів виникають проблеми з довірою. Гарвардський огляд бізнесу. <https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues>.

173. Afanasenko, L.A., Oliinyk, O.O., Tkalych, M.H., Guba, N.O., Gnevasheva, V.A. (2021) Formation Mechanisms of Emotional Intelligence of a Future Psychologist in the Context of Vocational Education. Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment, Vol. 9, # 5, pp. 423-431 <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2021.09.05.1> (Скопус)

174. International Labour Organization. (2022). The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_844625/lang--en/index.htm

175. Achtziger A., Gollwitzer P. Motivation and volition in the course of action. Cambridge University Press. 2010. № 88. P. 272–295.

176. Apter M. J. Motivational styles in everyday life: A guide to reversal theory. American Psychological Association. 2001. P.317.

177. Bandura A., & Locke E. A. Negative self-efficacy and goal effects revisited. Journal of Applied Psychology. 2003. P. 87–99.

178. Barbulescu R., and Bidwell M. Do women choose different jobs from men? mechanisms of application segregation in the market for managerial workers. Organ. Sci. 2003. № 24. P. 737–756.

179. Bontis N., Richards D. and Serenko A. Improving service delivery: Investigating the role of information sharing, job characteristics, and employee satisfaction. The Learning Organization. 2011. 18(3). P. 239–250.

180. Boswell W. R., Zimmerman R. D. & Swider B. W. Employee job search:

Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*. 2012. № 38. P. 129–163.

181. Caliendo M., Cobb-Clarck D. A., and Uhlendorff A. Locus of control and job search strategies. *Rev. Econ. Stat.* 2015. № 97. P. 88–103.

182. Chawla N., Gabriel A. S., Dahling J. J. & Patel K. Feedback dynamics are critical to improving performance management systems. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 2016. P. 620–626.

183. Creed P. A., King V., Hood M. & McKenzie R. Goal orientation, self-regulation strategies, and jobseeking intensity in unemployed adults. *Journal of Applied Psychology*. 2009. № 94. P. 806–813.

184. Cropley M., Michalianou G., Pravettoni G., & Millward L. J. The relation of post-work ruminative thinking with eating behavior. *Stress and Health*. 2012. №28. P. 23–30.

185. Cropley M. & Zijlstra F. R. H. Work and rumination. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* Camberley, UK: Edward Elgar Publishing. 2011, pp. 487–503.

186. Dalal R. S., & Hulin C. L. 2008. Motivation for what? A multivariate dynamic perspective of the criterion. In R. Kanfer, G. Chen & R. D. Pritchard (Eds.), *Workmotivation*. New York: Routledge. 2008, pp. 64–100.

187. Da Motta Veiga S. P. & Gabriel A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*. 2016. № 101. P. 350–361.

188. Da Motta Veiga S. P. & Turban D. B. Are affect and perceived stress detrimental or beneficial to job seekers? The role of learning goal orientation in job search self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2014. № 125 P. 193–203.

189. Danziger K. *Naming the mind: How psychology found its language*. London: Sage, 1997. P. 224.

190. Dokadia A., Rai S., & Chawla D. Multigenerational differences in work

attributes & motivation: An empirical study. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 2015. № 51(1). P. 81–97.

191. Gabriel A. S., Diefendorff J. M. & Erickson R. J. The relations of daily task accomplishment satisfaction with changes in affect: A multilevel study in nurses. *Journal of Applied Psychology*. 2011. №. 96. P. 1095–1104.

192. Gartzia L. and Fetterolf J. C. What division of labour do university students expect in their future lives? Divergences and communalities of female and male students. *Sex Roles*. 2016. № 74, P. 121–135.

193. Gorban G. ., Guba N. ., Mosol N. ., Hrandt V. ., Lukasevych O. Specifics of Self-Organization of Student's Educational Activity During the COVID-19 Pandemic. *Revista romaneasca pentru educatie multidimensionala*. 2022. № 14 (1). C. 283-304. URL: <https://doi.org/10.18662/rrem/14.1/519> (Web of Science)

194. Harmon-Jones E., & Mills J. An introduction to cognitive dissonance theory and an overview of current perspectives on the theory. In E. Harmon-Jones

195. (Ed.), *Cognitive dissonance: Reexamining a pivotal theory in psychology*. 2019. P. 3–24.

196. Heggstad E. D. & Kanfer R. Individual differences in trait motivation: Development of the Motivational Trait Questionnaire. *International Journal of Educational Research*, 2000. № 33. P. 751–776.

197. Henkel D. Unemployment and substance use: a review of the Literature (1990– 2010). *Current Drug Abuse Reviews*. 2011. Vol. 4, № 1. P. 4–27.

198. Hussain T. Do human resource management practices inspire employees' retention? *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 2013. № 6(19). P. 3625–3633.

199. Johnston A. M. and Diekmann A. B. Pursuing desires rather than duties? The motivational content of gender stereotypes. *Sex Roles*. 2015. № 73. P. 16–28.

200. Judge T. A. Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*, 2009. № 18 (1). P. 58–62.

201. Kanfer R. Work motivation: Theory, practice, and future directions. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*. 2012.

Vol.1. pp. 455– 495.

202. Kanfer R. & Bufton G. M. Job loss and job search: A socialcognitive and self- regulation perspective. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.). The oxford handbook of job loss and job search. 2018. Vol. 1. pp. 143–158.

203. Kanfer R., Wanberg C. R. & Kantrowitz T. M. Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology. 2010. № 86. P. 837–855.

204. Karamushka L., Tereshchenko K., Kredentser O., Lazos G., Karamushka T. Relationship between job-related tension, negative affect at work and organizational culture. Social Welfare: Interdisciplinary Approach. 2019. Vol 2. № 9. P. 18–28.

205. Kinnunen U., Makikangas A. Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. Journal of Occupational Health Psychology. 2008. №13 (2). p. 114–117. Kulik L. Jobless men and women: a comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. J. Occup. Organ. Psychol. 2000. № 73. P. 487–500.

206. Kunze A. and Troske K. R. Gender differences in job search among young workers: a study using displaced workers in the United States. Southern Econ.J. 2015. № 82. P. 185–207.

207. Larson R. & Csikszentmihalyi M. The experience sampling method. In Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi. 2014. P. 21–34.

208. Lim R. H., Lent R. W. and Penn L. T. Prediction of job search intentions and behaviors: testing the social cognitive model of career self-management. Couns. Psychol. 2016. № 63. P. 594–603.

209. Liu S., Wang M., Liao H. and Shi J. Self-regulation during job search: the opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. J. Appl. Psychol. 2014. № 99. P. 1159–1172.

210. Locke E. A. Motivation, cognition, and action: An analysis of studies of

task goals and knowledge. *Applied Psychology: An International Review*, 2000. № 49. P. 408–429.

211. Medina Jennifer. Long-Term jobless regroup to fight the odds. *New York Times*. Aug. 16, 2012. P. 5.

212. Ming D. and Lin H. Generational differences in work values, perceived job rewards, and job satisfaction of Chinese female migrant workers: implications for social policy and social services. *Soc. Indic. Res.* 2013. № 118. P. 1315–1332.

213. Mitchell W. J. T. Showing Seeing: A Critique of Visual Culture. *Journal of Visual Culture*. 2002. № 1. P. 165–181

214. Moran C. M., Diefendorff J. M., Kim T. Y. and Liu Z. Q. A profile approach to self-determination theory motivations at work. *J. Vocat. Behav.* 2012. № 81. P. 354–363.

215. Nakamura J., & Csikszentmihalyi M. The Concept of Flow. In *Flow and the foundations of Positive Psychology*. Psychology. 2018. Vol.9 No.4. P. 239–263.

216. Niessen C., Heinrichs N., & Dorr S. 2009. Pursuit and adjustment of goals during unemployment: The role of age. *International. Journal of Stress Management*. 2009. № 16. P. 102–123.

217. Parker S. K., Bindl U. K. & Strauss K. Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*. 2010. № 36. P. 827–856.

218. Paul K. I., & Moser K. Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*. 2009. № 74. P. 264–282.

219. Ployhart R. E. The measurement and analysis of motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.). *Work motivation*. New York: Routledge. 2008. P. 18–61.

220. Querstret D., & Cropley M. Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012. № 17. P. 341–353.

221. Ryan R. M., & Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. № 55(1). P. 68–78.

222. Robinson M. D., Meier B. P., Tamir M., Wilkowski B. M. & Ode S. Behavior facilitation: A cognitive model of individual differences in approach motivation. *Emotion*. 2009. № 9. P. 70–82.
223. Rosen C. C., Levy P. E. & Hall R. J. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of Applied Psychology*. 2006. № 91. P. 211–220.
224. Saks A. M. Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.). *Journal of Vocational Behavior*. 2006. № 68. P. 400–415.
225. Saks A. M. & Ashforth B. E. Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*. 2002. № 87. P. 646–654.
226. Sherban T. D., Hoblyk V. V., Prib H. A., Bretsko I. I., Beheza L. E., Reznik N. P. Technologies of Responsibility Development in Vocational Training. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020. V. 29, № 9, P. 4590–4597.
227. Shevchenko N. F. & Kuchynova N. M. Assessment of future marketing experts' professional thinking creative component maturity. *Science and education*. 2018. № 3. P. 54–61. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/3_2018/7.pdf
228. Stroyanovska, O., Dolynska, L., Shevchenko, N., Yermakova, S., Matiash-Zaiats, L., & Kriukova, O. (2021). Features of Students Ideas about Life Success. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12(1), 136-153. <https://doi.org/10.18662/brain/12.1/175> (Web of Science ESCI)
229. Schwartz S., Sagie G. Value consensus and importance. A Cross- National Study. *Journal of cross-cultural psychology*. 2000. Vol. 31. № 4. P. 465–497.
230. Schwartz S. H. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*. 2004. Vol. 38. P. 230–255.
231. Singh R. & Greenhaus J. H. The relation between career decision-

making strategies and person job fit: A study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. № 64. P. 198–221.

232. Song Z., Uy M. A., Zhang S. & Shi K. Daily job search and psychological distress: Evidence from China. *Human Relations*. 2010. № 62. P. 1171–1197.

233. Steers R. M. & Mowday R. T. Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory THE future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 2014. № 2. P. 27–39.

234. Strack M. Organizing diverse sets of data with the Schwartz` Value Circle. Presented at the The First EASR Conference (European Association for Survey Research), July 18–22. 2005. Barcelona, Spain.

235. Sverko B., Galic Z., Sersic D. M. & Galesic M. Unemployed people in search of job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 2008. № 72. P. 415–428.

236. Tatsiramos K. Unemployment insurance in Europe: Unemployment duration and subsequent employment stability. *Journal of the European Economic Association*. 2009. № 7. P. 1225–1260.

237. Tatsiramos K. & Van Ours J. Labor market effects of unemployment insurance design. *Journal of Economic Surveys*. 2014. № 28. P. 284 –311.

238. Tkalych M., Snyadanko I., Guba N., Zhelezniakova Y. Social and Psychological Support for Personnel in Organizations: Work-Life Balance Programmes. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. 2020. V. 8. № 2. P. 159–166.

239. Turban D. B., Lee F. K., Da Motta Veiga S. P., Haggard D. L. & Wu S. Y. Be happy, don't wait: The role of trait affect in job search. *Personnel Psychology*. 2013. № 66. P. 483–514.

240. Turban D. B., Stevens C. K. & Lee F. K. Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of meta-cognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*. 2009. № 62. P. 553–573.

241. Twenge J. M., Campbell S. M., Hoffman B. J. & Lance C. E. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*. 2010. № 36 (5), P. 1117– 1142. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
242. Van Hooft E. A. J. Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014. № 19. P. 1–17. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0035118>
243. Van Hooft E. A. J., Wanberg C. R. & Van Hooft G. Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and selfregulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*. 2013. № 3. P. 3– 40. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/2041386612456033>
244. Verplanken B., & Holland R. W. Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. № 82 (3). P. 434–447.
245. Wanberg C. R., Kanfer R., Hamann D. J., & Zhang Z. Age and reemployment success after job loss: An integrative model and metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 2016. № 142. P. 400–426.
246. Weiss H. M., & Rupp D. E. Experiencing work: An essay on a person-centric work psychology. *Industrial and Organizational Psychology*. 2011. № 4. P. 83–97. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01302.x>
247. Whitaker B. G., & Levy P. Linking feedback quality and goal orientation to feedback seeking and job performance. *Human Performance*. 2012. № 25. P. 159–178. DOI: <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.658927>
248. Yang J., & Diefendorff J. M. The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*. 2009. № 62. P. 259–295. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01138.x>

ДОДАТКИ

Додаток А

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів (Клімов Є.)

Теоретичним підґрунтям методики Клімова Є. «Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів» є концепції професійного розвитку та самовизначення, в основі яких лежать ідеї про значущість особистісного вибору, самопізнання, та внутрішньої мотивації у процесі формування професійного шляху індивідуума. Методика включає комплексну оцінку професійних інтересів та уподобань, дозволяючи аналізувати та синтезувати інформацію про себе в контексті майбутньої професійної діяльності. Основні засади методики охоплюють:

Теорію самодетермінації (Райан і Деці), що підкреслює роль внутрішньої мотивації та потреби в автономії, компетентності, та взаємопов'язаності у професійному самовизначенні.

Теорію соціального навчання кар'єри (Крідленд), яка вказує на важливість життєвого досвіду, соціального впливу та навчальних процесів у формуванні професійних інтересів.

Концепцію локусу контролю (Роттер), розглядаючи як сприйняття індивідом своєї здатності впливати на життєві події та їхні результати впливає на професійне самовизначення.

Теорію кар'єрного конструктивізму (Савіккас), акцентуючи на особистісному конструюванні кар'єри через самопізнання та рефлексію.

Призначення методики: ДДО за Клімовим Є. спрямований на вивчення професійних інтересів і уподобань випускників, дозволяючи ідентифікувати ареали інтересів, що відіграють роль у виборі професійного шляху. Він забезпечує збирання даних, необхідних для оцінки ступеня конгруентності між індивідуальними інтересами випускників та реальними умовами роботи.

Застосування ДДО виявляє, як особистісні інтереси взаємодіють з професійним самовизначенням, сприяючи глибшому розумінню готовності

випускників до самостійного вибору професії. Це дозволяє аналізувати здатність до адаптації та самореалізації в майбутньому, враховуючи вплив внутрішніх та зовнішніх чинників.

Таким чином методика ДДО за Клімовим Є. відіграє ключову роль у дослідженні професійного самовизначення, надаючи важливі інструменти для аналізу та розвитку стратегій підтримки випускників у їхньому професійному розвитку та адаптації. Вона сприяє виявленню значення внутрішньої мотивації та самосвідомості у формуванні професійної ідентичності, підкреслюючи важливість підходу, орієнтованого на індивіда, у кар'єрному плануванні та розвитку.

Діагностика мотиваційної структури особистості (Мільман В.)

Теоретичним підґрунтям методики Мільмана В. Е. для діагностики мотиваційної структури особистості є комплексний підхід до вивчення мотиваційних процесів, який включає аналіз як внутрішніх, так і зовнішніх мотиваційних чинників. Основу методики складає концепція мотивації, яка розглядає мотиви як внутрішні сили, що спонукають індивіда до дії, а також зовнішні стимули, які можуть впливати на вибір та поведінку особистості.

Методика Мільмана В. Е. призначена для глибокого аналізу мотиваційного профілю особистості, з метою ідентифікації основних мотиваційних чинників, що впливають на професійну діяльність та адаптацію до робочого середовища, особливо у стресогенних умовах. Особливий акцент робиться на виявленні внутрішніх мотивів, таких як потреба у досягненні, самореалізації, та зовнішніх мотивів, наприклад, соціального визнання та винагороди.

Застосування цієї методики дозволяє отримати детальний опис мотиваційної структури особистості цільової групи випускників, виділити ключові мотиваційні чинники, що сприяють або перешкоджають їх успішному працевлаштуванню.

Таким чином методика Мільмана В. Е. є ефективним інструментом для діагностики мотиваційної структури особистості, надаючи цінну інформацію для розуміння мотиваційних механізмів, що лежать в основі професійної діяльності та адаптації. Виявлення внутрішніх та зовнішніх мотиваційних чинників сприяє формуванню цілеспрямованих програм підтримки випускників, зокрема, у стресогенних умовах, сприяючи їх успішному працевлаштуванню та професійному розвитку.

Методика професійної орієнтації (Голланд М.)

Методика розроблена американським психологом Джоном Голландом, яка дозволяє класифікувати професії та професійні інтереси людей на основі шести типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький та художній. Кожен тип відображає певні професійні інтереси, вподобання та схильності, які корелюють із конкретними видами діяльності.

Теоретичне підґрунтя методики базується на теорії вибору професії Голланда, яка стверджує, що задоволення людини своєю професією та успіх у ній залежать від ступеня відповідності між її типом особистості та характером професійної діяльності. За Голландом, люди шукають професійні середовища, які дозволяють їм використовувати свої здібності та навички, виражати свої цінності та ставлення, та реалізувати свої уподобання.

За допомогою даної методики визначається професійна орієнтація особистості, аналізуються її природні схильності та інтереси до певного типу професійної діяльності. Методика дозволяє проаналізувати, як різні типи професійної діяльності можуть впливати на успішне працевлаштування особистості у стресогенних умовах, з урахуванням її психологічних детермінант.

Використання методики дозволяє ідентифікувати професійні інтереси та схильності випускників, що дозволяє спрямувати їх до вибору професії,

найбільш відповідної їх особистісним характеристикам та мотиваційній структурі.

Таким чином методика Дж. Голланда є цінним інструментом для діагностики та розробки стратегій професійного самовизначення та адаптації, що дозволяє врахувати індивідуальні особливості особистості, сприяючи ефективному вибору професії та подальшому успішному працевлаштуванню в умовах стресу.

Опитувальник «Професійна кар'єра»

Опитувальник «Професійна кар'єра» розроблений з метою детального дослідження амбіцій, кар'єрних цілей та особливостей професійного розвитку випускників. Цей інструментарій дозволяє аналізувати не тільки мрії та плани, пов'язані з професійною діяльністю, але й потенційні перешкоди та виклики, з якими особистість може зіткнутися на шляху до реалізації своїх кар'єрних амбіцій.

Методика ґрунтується на концепції кар'єрного планування та розвитку, акцентуючи на важливості самосвідомості, самооцінки та реалістичної оцінки зовнішнього професійного середовища. Вона враховує комплексний підхід до планування кар'єри, включаючи аналіз особистісних цінностей, інтересів, компетенцій, а також зовнішніх можливостей та обмежень.

Особливості методики:

1. Аналіз кар'єрних цілей: вивчення конкретних професійних прагнень випускників та їх відповідність реальним можливостям на ринку праці.
2. Ідентифікація перешкод: визначення потенційних бар'єрів на шляху досягнення професійних цілей, включаючи особистісні, соціальні, економічні та організаційні чинники.
3. Оцінка готовності до працевлаштування: дослідження ступеня підготовки випускників до вступу на робоче місце, з урахуванням стресостійкості та адаптивності до змінних умов роботи.

Опитувальник «Професійна кар'єра» виявляється незамінним інструментом для глибокого аналізу кар'єрних амбіцій та планів випускників, дозволяючи оцінити їх готовність до подолання майбутніх викликів на ринку праці. Використання цієї методики сприяє формуванню реалістичного погляду на професійне майбутнє та розробці ефективних стратегій для досягнення професійного успіху.

Опитувальник «Локус контролю» (Роттер Д.)

Опитувальник «Локус контролю» розроблений американським психологом Джуліаном Б. Роттером, спрямований на визначення, як особистість сприймає джерела контролю над своїм життям: внутрішнє (інтернальний локус контролю) – переконання в тому, що події в житті особистості залежать від її власних дій, або зовнішнє (екстернальний локус контролю) – переконання, що події залежать від зовнішніх обставин або випадку. Концепція локусу контролю базується на теорії соціального навчання Роттера, яка вважає, що поведінка особистості є результатом взаємодії між її очікуваннями та значеннями, які вона приписує потенційним наслідкам своїх дій. Локус контролю впливає на мотивацію, емоційний стан, а також на спосіб реагування на стрес та виклики.

Опитувальник дозволяє визначити, наскільки людина вважає, що може контролювати події у своєму житті, що є важливим для розуміння її поведінки та вибору стратегій вирішення проблем.

Аналіз готовності до адаптації та стресостійкості, визначення типу локусу контролю допомагає зрозуміти, наскільки особистість готова адаптуватися до змін і протистояти стресовим ситуаціям, особливо у контексті професійного працевлаштування.

Опитувальник Дж. Б. Роттера «Локус контролю» є ключовим інструментом для визначення важливих аспектів особистісної готовності до професійного самовизначення та адаптації. Розуміння типу локусу контролю

допомагає в розробці індивідуальних та групових програм підтримки, націлених на підвищення рівня професійної адаптації та стресостійкості випускників у процесі їх працевлаштування.

Методика діагностики психологічної структури особистості

Методика діагностики психологічної структури особистості розроблена з метою детального вивчення та аналізу комплексу психологічних характеристик, які формують унікальну структуру особистості. Вона охоплює широкий спектр психологічних аспектів, включаючи емоційну стійкість, когнітивні здібності, мотиваційні процеси, соціальні уміння та поведінкові реакції.

Дана методика базується на комплексному підході до особистості, який враховує взаємодію різноманітних психологічних компонентів. Вона інтегрує принципи різних психологічних теорій, зокрема теорії особистості, соціальної психології та психології праці, що дозволяє комплексно оцінити особистісні ресурси та потенційні виклики, з якими особистість може зіткнутися у професійній сфері.

Методика дозволяє отримати всебічний портрет особистості, включаючи її емоційну стійкість, когнітивні функції, мотиваційний профіль та соціальні навички. Особлива увага приділяється тим характеристикам, які мають вирішальне значення для успішного працевлаштування, таким як стресостійкість, гнучкість мислення та соціальні навички.

Методика діагностики психологічної структури особистості є ефективним інструментом для глибокого розуміння особистісних ресурсів та потенційних обмежень, які можуть вплинути на професійну траєкторію випускників. Використання цієї методики сприяє розробці цілеспрямованих стратегій для підтримки та розвитку випускників, підвищуючи їхню готовність до успішного працевлаштування та професійного зростання.

Комплексна методика вивчення психологічних властивостей особистості (10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей)

Комплексна методика вивчення психологічних властивостей особистості (10-ти факторний визначник профілю особистісних властивостей) розроблена для оцінки десяти ключових психологічних властивостей, які включають екстраверсію, агресію, ризикованість, та інші важливі аспекти особистості. Вона забезпечує глибокий аналіз особистісного профілю, що дозволяє отримати всебічне уявлення про індивідуальні особливості особистості.

Методика базується на теорії особистісних властивостей, яка вважає, що кожна особистість має унікальний набір психологічних характеристик, що визначають її поведінку, реакції на зовнішнє середовище, та спосіб взаємодії з іншими людьми. Вивчення цих властивостей допомагає розуміти, як особистісні характеристики впливають на професійну діяльність та адаптацію до робочого місця.

Особливості методики мають широкий спектр оцінки та охоплює десять основних психологічних властивостей, надаючи комплексне розуміння особистості. Дозволяє скласти детальний портрет особистості, враховуючи такі важливі аспекти, як емоційна стійкість, відкритість до нового досвіду, соціальна адаптованість та інші.

Таким чином комплексна методика вивчення психологічних властивостей особистості є важливим інструментом для всебічного аналізу особистісного профілю. Використання цієї методики у дослідженні сприяє глибшому розумінню того, як різні психологічні властивості впливають на процес працевлаштування та адаптацію до нових умов роботи, дозволяючи розробити ефективні стратегії підтримки випускників.

Загальнонаукові вимоги до емпіричних методів

1. *Валідність* – комплексна характеристика, яка вказує на придатність методу (методики) до використання (об'єктивність, діагностична сила, репрезентативність, точність, надійність). Найважливішою складовою валідності є визначення сфери досліджуваних властивостей.

2. *Об'єктивність* полягає у зменшенні суб'єктивного впливу особистості дослідника на результати дослідження.

3. *Діагностична сила* – характеристика, яка вказує на здатність методу (методики) диференціювати (розділяти) досліджувані об'єкти за вимірюваною ознакою, тобто розподіляти їх щонайменше на три групи: з низьким рівнем вираженості ознаки, середнім і високим.

4. *Надійність* – характеристика, яка вказує на здатність методу давати однакові результати при дослідженні однакових об'єктів в однакових умовах, тобто забезпечувати відтворюваність результатів.

5. *Репрезентативність* – характеристика, яка вказує на здатність методу (методики) поширювати (переносити) результати, отримані під час дослідження частини об'єктів на всі об'єкти, що входять до цієї групи. Це властивість вибіркової сукупності представляти характеристики генеральної сукупності. Репрезентативність означає, що з якоюсь наперед заданою чи визначеною статистично погрішністю можна вважати, що наведений у вибірковій сукупності розподіл досліджуваних ознак відповідає їх реальному розподілу.

Методичне забезпечення «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів»

1. Діагностичний етап. Проводиться оцінювання психоемоційного стану учасників, аналіз емоційних особливостей та саморегуляційних навичок, здатності справлятися зі стресом. Складається перелік навичок та компетенцій, які необхідні для ефективного працевлаштування, враховуючи індивідуальні потреби та можливості кожного учасника програми.

Інструктивний матеріал:

- «Алгоритм дії психолога на етапі діагностики».
- Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки мотивації та професійної готовності.
- Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості.
- Бланк оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації випускників ПТНЗ.
- Бланк оцінювання стресостійкості ВПТНЗ.
- «Діагностика психологічної структури особистості».

2. Етап планування. Встановлюються ціль/цілі. Розробляється план досягнення цілі/цілей. План підписується психологом та ВПТНЗ. Інструктивний матеріал: «Індивідуальний план дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ», що допомагає учасникам візуалізувати свої цілі та відстежувати прогрес у їх досягненні. Учасники в співпраці з психологом визначають свої короткострокові та довгострокові професійні цілі.

3. Психокорекційний етап. Проводиться за допомогою опанування "Комплексної програми підвищення мотивації до працевлаштування випускників професійно-технічних закладів". Акцент на психокорекційному етапі робиться на подоланні негативних аспектів, які можуть впливати на професійну адаптацію та мотивацію до працевлаштування. Дієвість програми оцінюється як в період її виконання, так і по її завершенню. Методичний матеріал:

- «Алгоритм дії фахівця при консультуванні ВПТНЗ у контексті професійної адаптації».
- Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки ефективності програми психологічного супроводу в контексті професійної адаптації та стресостійкості.
- Бланк оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації ВПТНЗ.
- Рекомендації «Психологічна підтримка ВПТНЗ у процесі працевлаштування».
- Рекомендації «Напрями психологічного супроводу ВПТНЗ у процесі адаптації до ринку».
- «Діагностика психологічної структури особистості».

Алгоритм дії психолога при консультуванні ВПТНЗ

1. Підготовчий етап:

- Ознайомлення з профілем випускника. Аналіз особистісних характеристик, освітнього та професійного досвіду.
- Визначення цілей консультування. Розуміння очікувань випускника та формулювання конкретних цілей сесії.

2. Діагностичний етап:

- Проведення короткого інтерв'ю. Використання заздалегідь підготовлених питань для оцінки мотивації, професійної готовності, стресостійкості випускника.
- Оцінка професійних навичок та компетенцій. Аналіз готовності випускника до входження в ринок праці.

3. Аналітичний етап:

- Інтерпретація відповідей. Оцінка зібраної інформації з метою ідентифікації сильних сторін та потенційних зон для розвитку.
- Виявлення потреб у підтримці. Визначення конкретних областей, де випускник потребує додаткової підтримки або розвитку.

4. Планувальний етап:

- Розробка «Індивідуального плану дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ». Створення детального плану для досягнення професійних цілей, включаючи короткострокові та довгострокові завдання.
- Встановлення пріоритетів. Визначення найбільш критичних аспектів професійної адаптації для негайної уваги.

5. Реалізація плану:

- Навчання та розвиток. Забезпечення ресурсів, інформації та навчальних можливостей для розвитку необхідних навичок.
- Моніторинг прогресу. Регулярне оцінювання досягнень випускника та коригування плану відповідно до потреб.

6. Підтримка та наставництво:

- Емоційна та мотиваційна підтримка. Надання випускникам заохочення та впевненості у власних силах.
- Наставництво. Залучення досвідчених професіоналів для наставництва та подальшої підтримки випускників.

7. Завершальний етап:

- Оцінка результатів. Підсумкова оцінка досягнень випускника у контексті встановлених цілей.
- Зворотний зв'язок та рекомендації. Надання випускникам зворотного зв'язку про їх прогрес та подальші рекомендації для розвитку.

Алгоритм дії психолога на етапі діагностики

1. Підготовка до діагностичної сесії:

- Передбачає ознайомлення з основною інформацією про випускника, включаючи загальний освітній та професійний контекст.
- Підготовка інструментів оцінки: анкети для короткого інтерв'ю, бланки оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації, а також бланки оцінки стресостійкості.

2. Проведення короткого інтерв'ю:

- Використання стандартизованого набору питань для оцінки мотивації та професійної готовності випускника.
- Зосередження на з'ясуванні чіткості професійних цілей випускника, його внутрішньої мотивації, готовності до навчання та самовдосконалення, а також здатності до самостійного вирішення проблем.

3. Аналіз відповідей:

- Оцінка отриманих відповідей з метою визначення рівня мотивації та готовності до професійної адаптації.
- Використання бланка оцінювання для фіксації результатів інтерв'ю.

4. Оцінка стресостійкості:

- Проведення додаткового короткого інтерв'ю для оцінки стресостійкості випускника, включаючи його емоційну реакцію на стрес, наявність ефективних методів справляння зі стресом та впевненість у своїх силах.

5. Інтерпретація результатів:

- Аналіз зібраних даних для визначення загального рівня мотивації, професійної адаптації та стресостійкості.
- Визначення потреб випускника в подальшій підтримці та розвитку.

6. Планування подальших дій:

- На основі інтерпретації результатів діагностики психолог розробляє індивідуальний план психологічної підтримки та супроводу для кожного випускника.
- Визначення специфічних інтервенцій та підходів для роботи з випускниками з метою підвищення їх мотивації, професійної адаптації та стресостійкості.

**Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки мотивації
та професійної готовності**

№	Питання
1.	Чи маєте Ви чітке бачення своєї професійної цілі?
2.	Чи відчуваєте Ви внутрішню мотивацію до розвитку професії, яку обрали?
3.	Чи плануєте Ви продовжувати навчання чи стажування після закінчення професійно-технічного навчального закладу?
4.	Чи вважаєте Ви, що можете самостійно знаходити рішення в складних ситуаціях?
5.	Чи ви готові до змін на ринку праці та потреби змінювати свої професійні навички?
6.	Чи у Вас є досвід роботи в команді або на роль лідера?
7.	Чи Ви впевнені у своїх професійних вміннях?
8.	Чи готові Ви постійно самовдосконалюватися у своїй професійній сфері?
9.	Чи є у Вас план пошуку роботи після закінчення навчання?
10.	Чи відчуваєте Ви підтримку з боку викладачів та кураторів?
11.	Чи розглядаєте Ви можливість кар'єрного росту в майбутньому?
12.	Чи відчуваєте Ви стрес під час думок про пошук роботи?
13.	Чи вважаєте Ви, що ваш професійний вибір є запитуваним на ринку у праці?
14.	Чи знаєте Ви, що робити, якщо виникнуть проблеми з пошуком роботи?
15.	Чи готові Ви до працевлаштування за отриманою професією?

**Бланк оцінювання мотиваційного профілю та професійної адаптації
ВПТНЗ**

П.І.Б.: _____

Дата: _____ **№ інтерв'ю:** _____ **Вік:** _____ **Стать:** Ч [] Ж []

Дані інтерв'ю:

1		4		7		10		13	
2		5		8		11		14	
3		6		9		12		15	

Відповіді: Так (1 бал), Ні (0 балів).

Інтерпретація результатів:

0–4 бали – Низький рівень мотивації та/або професійної адаптації.

5–9 балів – Середній рівень мотивації та/або професійної адаптації.

10–15 балів – Високий рівень мотивації та/або професійної адаптації.

Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості

№	Питання
1.	Чи реагуєте Ви на стресові ситуації емоційно?
2.	Чи легко Вам заспокоюватися після стресу?
3.	Чи часто Ви відчуваєте стрес?
4.	Чи маєте Ви ефективні методи або техніки для боротьби зі стресом?
5.	Чи Ви впевнені, що зможете справлятися зі стресовими ситуаціями без шкоди для Вашого здоров'я?
6.	Чи впливає стрес на Вашу продуктивність?
7.	Чи впливає стрес на Ваші міжособистісні відносини?
8.	Чи вважаєте Ви себе здатним швидко відновлюватися після стресових подій?

Бланк оцінювання стресостійкості ВПТНЗ

П.І.Б.: _____

Дата: _____ № інтерв'ю: _____ Вік: _____ Стать: Ч [] Ж []

Дані інтерв'ю:

1		4		7	
2		5		8	
3		6			

Відповіді: Так (1 бал), Ні (0 балів).

Інтерпретація результатів:

0–2 бали – Низький рівень стресостійкості.

3–5 балів – Середній рівень стресостійкості.

6–8 балів – Високий рівень стресостійкості.

Індивідуальний план дій професійного розвитку та мотивації ВПТНЗ

Особисті дані:

П.І.Б. випускника: _____

Професія: _____

Дата розробки плану: _____

Підпис психолога: _____

Підпис випускника ПТНЗ: _____

Короткострокові цілі (до 1 року):

1. Ціль: _____

Конкретні кроки до досягнення:

а. _____

б. _____

с. _____

Терміни виконання:

а. _____

б. _____

с. _____

2. Ціль: _____

Конкретні кроки до досягнення:

а. _____

б. _____

с. _____

Терміни виконання:

а. _____

б. _____

с. _____

Довгострокові цілі (1 рік та більше):

1. Ціль: _____

Конкретні кроки до досягнення:

a. _____

b. _____

c. _____

Терміни виконання:

a. _____

b. _____

c. _____

2. Ціль: _____

Конкретні кроки до досягнення:

a. _____

b. _____

c. _____

Терміни виконання:

a. _____

b. _____

c. _____

Засоби та ресурси для досягнення цілей:

• Навчальні матеріали: _____

• Додаткове навчання/курси: _____

• Менторство/консультації: _____

• Інші ресурси: _____

Моніторинг та оцінка прогресу:

• Щомісячні зустрічі з психологом: _____

• Періодичне самооцінювання: _____

• Перегляд та корекція плану: _____

**Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки ефективності програми
психологічного супроводу в контексті професійної адаптації та
стресостійкості після участі в програмі.**

№	Питання
1.	Чи маєте Ви чітке бачення своєї професійної цілі?
2.	Чи відчуваєте Ви зростання внутрішньої мотивації до розвитку обраної професії після участі у програмі?
3.	Чи змінилися Ваші плани щодо продовження навчання або стажування після завершення програми?
4.	Чи відчуваєте Ви зміну у своїй здатності самостійно знаходити рішення в складних ситуаціях?
5.	Чи відчуваєте Ви себе більш готовими до змін на ринку праці та оновлення професійних навичок?
6.	Чи змінився Ваш досвід роботи в команді або на роль лідера?
7.	Чи зросла Ваша впевненість у своїх професійних вміннях?
8.	Чи посилилася Ваша готовність до постійного самовдосконалення в професійній сфері?
9.	Чи розробили Ви більш чіткий план пошуку роботи після завершення програми?
10.	Чи змінилася підтримка, яку Ви відчуваєте з боку викладачів та кураторів програми?
11.	Чи з'явилися нові перспективи кар'єрного росту після участі у програмі?
12.	Чи зменшився рівень стресу при думках про пошук роботи?
13.	Чи вважаєте Ви свій професійний вибір більш запитуваним на ринку праці зараз?
14.	Чи з'явилися нові стратегії подолання проблем з пошуком роботи?
15.	Чи почуваетесь Ви більш готовими до працевлаштування за обраною професією після завершення програми?

**Бланк оцінювання впливу програми на психоемоційний стан ВПТНЗ
після участі програми.**

П.І.Б.: _____
Дата: _____ **№ інтерв'ю:** _____ **Вік:** _____ **Стать:** Ч ☐ Ж ☐
Дані інтерв'ю:

1		4		7		10		13	
2		5		8		11		14	
3		6		9		12		15	

Відповіді: Так (1 бал), Ні (0 балів).

Інтерпретація результатів:

0–4 бали – Низький рівень. Вказує на значні труднощі у справлянні зі стресом, низьку мотивацію до розвитку професійних навичок та потребу в інтенсивній психологічній підтримці.

5–9 балів – Середній рівень. Свідчить про наявність певних стратегій адаптації до стресу, але також вказує на потребу у подальшому розвитку навичок стресостійкості та мотивації.

10–15 балів – Високий рівень. Відображає високий рівень стресостійкості, мотивації до навчання та розвитку професійних навичок, що є показником ефективності програми психологічного супроводу.

**Коротке інтерв'ю для ВПТНЗ для оцінки стресостійкості після
участі в програмі**

№	Питання
1.	Чи змінилося Ваше емоційне реагування на стресові ситуації після участі у програмі?
2.	Чи стало Вам легше заспокоюватися після стресу завдяки навичкам, отриманим у програмі?
3.	Чи помітили Ви зменшення частоти відчуття стресу після завершення програми?
4.	Чи розширилися Ваші методи та техніки справляння зі стресом внаслідок участі у програмі?
5.	Чи зросла Ваша впевненість у здатності справлятися зі стресовими ситуаціями без шкоди для здоров'я?
6.	Чи відчуваєте Ви покращення у продуктивності незважаючи на стресові ситуації?
7.	Чи помітили Ви зміни у впливі стресу на Ваші міжособистісні відносини після програми?
8.	Чи відчуваєте Ви, що Ваша здатність до швидкого відновлення після стресових подій покращилася?

**Бланк оцінки стресостійкості ВПТНЗ після
участі в програмі.**

П.І.Б.: _____
Дата: _____ **№ інтерв'ю:** _____ **Вік:** _____ **Стать:** Ч ☐ Ж ☐
Дані інтерв'ю:

1		4		7	
2		5		8	
3		6		9	

Відповіді: Так (1 бал), Ні (0 балів).

Інтерпретація результатів:

0–2 бали – Низький рівень стресостійкості.

3–5 балів – Середній рівень стресостійкості.

6–8 балів – Високий рівень стресостійкості.

Рекомендації з психологічної підтримки та супроводу ВПТНЗ

Психологічна підтримка ВПТНЗ у процесі працевлаштування

- 1.Формування позитивного мотиваційного клімату.
- 2.Аналіз та виявлення бар'єрів мотивації.
- 3.Створення стратегій для подолання мотиваційних викликів.
- 4.Розвиток стратегій подолання стресу.
- 5.Розвиток навичок самоаналізу та самоконтролю.
- 6.Використання методів медитації та релаксації.
- 7.Тренінги для розвитку навичок та адаптації до ринку праці.
- 8.Конструктивне корегування мотиваційних стратегій.
- 9.Моніторинг та оцінка програми.
10. Фокус на стресостійкість.
- 11.Підтримання спільноти ВПТНЗ.
- 12.Надання ресурсів для саморозвитку.
- 13.Створення менторських зустрічей.

Напрями психологічного супроводу ВПТНЗ у процесі адаптації до ринку

- 1.Майстер–клас з підготовки ефективних резюме та супровідних листів
- 2.Тренінги з підготовки до співбесід
- 3.Семінари з розвитку професійних компетенцій
- 4.Консультації з кар'єрного розвитку та планування
- 5.Мережеві заходи та професійне спілкування
- 6.Моніторинг ринку праці
- 7.Робочі групи з підтримки у пошуку роботи
- 8.Воркшопи з розвитку м'яких навичок
- 9.Підтримка під час стажування та перших кроків на роботі
- 10.Форуми для обміну досвідом та успішних кейсів

Змістовне наповнення «Комплексної програми психологічного супроводу для зростання мотивації до працевлаштування ВПТНЗ»

Модуль 1: Основи самопізнання та комунікації

1. Вправа Лід-брейкер «Два факти та брехня»

Ціль. Сприяння взаємному знайомству учасників через веселу та інтерактивну гру.

Процедура. Кожен учасник готує три твердження про себе: два правдивих і одне неправдиве. Учасники по черзі озвучують свої твердження. Решта групи намагається вгадати, яке з тверджень є брехнею. Ця гра не лише сприяє взаємному знайомству, але й додає елемент веселощів та інтриги. Тривалість: 30 хвилин.

2. Вправа «Мапа моїх цінностей»

Цілі. Виявлення та аналіз особистісних цінностей та інтересів учасників. Розвиток самосвідомості та самопізнання. Сприяння осмисленню власних життєвих пріоритетів.

Матеріали. Фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, олівці.

Інструкція. Учасникам пропонується намалювати «мапу» на аркуші паперу, на якій кожен зможе відобразити свої ключові цінності та інтереси. Це може бути у формі символів, картинок, слів або фраз, які найкраще відображають їхні внутрішні переконання та прагнення.

Процедура. Після завершення роботи над мапами, учасники по черзі представляють свої роботи групі, обговорюючи та пояснюючи вибір певних цінностей та інтересів. Це дозволяє іншим краще зрозуміти кожного учасника та сприяє взаємній підтримці та розумінню в групі. Тривалість: 30 хвилин.

3. Вправа «Будуємо мости»

Цілі. Сприяти кращому знайомству та встановленню контакту між учасниками. Розвивати навички спілкування та взаємодії. Зміцнити відчуття взаємної підтримки та довіри в групі.

Матеріали. Фліп-чарт або великий аркуш паперу, маркери, олівці або ручки.

Інструкція. Учасники діляться на групи по 3–4 особи.

Кожна група отримує завдання "побудувати міст" – символічне зображення або схему на фліп-чарті, яке представляє з'єднання між різними ідеями, цінностями або інтересами членів команди. Обговорення в групі, як кожен учасник може внести свій вклад у спільну мету або проєкт.

Процедура. Після завершення роботи, кожна група представляє свій «міст», обговорюючи, як вони змогли з'єднати різні аспекти своїх особистостей та як це сприяє спільній роботі. Інші учасники можуть задавати питання та висловлювати свої думки щодо представлених «мостів». В кінці, група разом обговорює, які «мости» були найбільш оригінальними, корисними або натхненними, і як це досвід може бути застосований у реальному житті або професійній діяльності. Тривалість: 30 хвилин.

4. Вправа «Сильні сторони мого Я»

Цілі. Ідентифікація особистих сильних сторін відповідно до методики позитивної психології. Розвиток самосвідомості та самооцінки. Підвищення ефективності комунікації та взаємодії з іншими.

Матеріали. Фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки, список сильних сторін (може бути взятий з позитивної психології, наприклад, перелік сильних сторін VIA).

Інструкція. Вступна частина (5 хвилин). Тренер вводить учасників у поняття сильних сторін особистості, пояснюючи, що таке сильні сторони та чому їх важливо знати та розвивати.

Ідентифікація сильних сторін (10 хвилин). Учасники отримують список сильних сторін VIA або іншу адаптовану методику і визначають топ-5 своїх

сильних сторін. Вони рефлектують над тим, як ці сильні сторони проявлялися у їхньому житті.

Обговорення в парах (10 хвилин). Учасники об'єднуються в пари і діляться своїми сильними сторонами, обговорюючи ситуації, коли ці сторони допомагали їм у спілкуванні або досягненні цілей.

Роздуми на фліп-чарті (5 хвилин). Кожна пара вибирає одну сильну сторону кожного учасника та розписує на фліп-чарті, як ці сильні сторони можуть бути використані для покращення комунікації та взаємодії в різних ситуаціях.

Пленарне обговорення (10 хвилин). Учасники представляють свої фліп-чарти групі, обговорюючи, як розуміння та використання сильних сторін може сприяти позитивній взаємодії та ефективній комунікації.

Завершення. Сесія закінчується рефлексією про значення самопізнання та саморозвитку в особистісному зростанні та професійному просуванні. Учасникам пропонується визначити, як вони планують використовувати свої сильні сторони для досягнення майбутніх цілей.

Ця вправа допомагає учасникам не лише виявити свої сильні сторони, але й навчитися застосовувати їх у повсякденному житті та професійній діяльності для покращення комунікації та ефективної взаємодії.

Модуль 2: Емоційна стійкість та інтелект

1. Вправа «Стійкість під тиском»

Цілі. Розвиток стресостійкості та навичок ефективного спілкування під тиском. Відпрацювання стратегій саморегуляції та збереження спокою в стресових ситуаціях. Підвищення рівня командної взаємодії та підтримки в умовах стресу.

Матеріали. Сценарії різних стресових ситуацій, фліп-чарт, маркери.

Інструкція. Для ефективного залучення випускників професійно-технічних навчальних закладів до вправи «Стійкість під тиском», важливо використовувати підхід, який буде зрозумілий і близький до їхнього досвіду. Початкове звернення: «Сьогодні ми працюватимемо над розвитком вашої стресостійкості, що є ключовою навичкою в будь-якій професії, чи то кухар, будівельник, або бухгалтер. Ми зіткнемося з реальними викликами, які ви можете зустріти на своєму робочому місці».

Інструкція до завдання. «Кожна група отримає сценарій, який вимагатиме від Вас швидкої адаптації та співпраці. **(Сценарій для швачки:** «Ви отримали термінове замовлення на велику партію одягу, але серед вашої команди виник конфлікт, який затримує процес виробництва. Як Ви вирішите конфлікт і забезпечите вчасне виконання замовлення?» **Сценарій для кухара:** «Під час підготовки до важливої вечері виявляється, що основний інгредієнт для страви був неправильно замовлений. У Вас мало часу, щоб знайти альтернативу і не розчарувати гостей» **Сценарій для тракториста:** "Під час виконання роботи на полі Ваш трактор раптово ламається. У Вас мало часу, щоб вирішити проблему та завершити посівну кампанію в строк." **Сценарій для будівельника:** «Ви виявляєте, що матеріали, які були доставлені для нової будови, не відповідають технічним вимогам. Як Ви вирішите цю проблему, не затримуючи будівельний процес?» **Сценарій для бухгалтера:** «На Вас покладена відповідальність за підготовку звіту для важливої фінансової

перевірки, але Ви виявляєте, що деякі важливі документи втрачені. Як Ви діятимете, щоб вирішити цю ситуацію?» **Сценарій для слюсаря з ремонту автомобілів:** «Клієнт привозить автомобіль з несправністю, яку важко діагностувати. У Вас мало часу, щоб знайти причину поломки і виправити її.»)

Ваше завдання — знайти найкращий спосіб вирішити проблему, використовуючи доступні ресурси та Ваші професійні знання."

Приклад сценарію для кухарів: "Уявіть, що Ви працюєте в ресторані під час великого банкету, і раптом виявляєте, що закінчилися інгредієнти для однієї з ключових страв. Як Ви вирішите цю ситуацію, маючи обмежений час?"

Мотивація та залучення: "Поділіться своїми думками та ідеями з групою. Це чудова можливість не тільки розвинути важливі навички, але й взяти участь у творчому процесі вирішення проблем."

Рефлексія після завдання: "Після виконання завдання ми обговоримо, які стратегії були найефективнішими та як Ви можете застосувати цей досвід у Вашій майбутній кар'єрі."

Процедура. Після кожної рольової гри проводиться обговорення, під час якого учасники аналізують поведінку в стресовій ситуації, обговорюють ефективність вибраної стратегії та шукають альтернативні способи реагування. Завершальна частина тренінгу включає рефлексію та обговорення набутих навичок, а також формулювання особистих стратегій для підвищення стресостійкості. Тривалість: 1 година.

2. Вправа «Емоційний компас»

Цілі. Розвиток емоційного інтелекту учасників. Вчимося розпізнавати та називати власні емоції. Покращення здатності до емпатії та розуміння емоцій інших. Розвиток навичок саморегуляції емоцій.

Матеріали. Кольорові картки або маркери, великий аркуш паперу або фліп-чарт, просторе приміщення.

Інструкція. Учасники розташовуються в центрі приміщення. На фліп-чарті або великому аркуші паперу малюється компас, де кожен напрямок (Північ, Південь, Захід, Схід) символізує певний вид емоцій (наприклад, радість, смуток, страх, гнів). Учасникам пропонується обрати емоцію, яку вони відчують на даний момент, і стати в напрямку відповідного сектора компаса. Кожен учасник по черзі пояснює свій вибір і ділиться, чому він відчуває обрану емоцію. Після обговорення проводиться рефлексія, де учасники обмінюються думками про те, як розпізнавання та вираження емоцій впливає на їхнє спілкування та поведінку.

Процедура. Після індивідуальних виступів учасників проводиться групова дискусія з метою обговорення способів саморегуляції емоцій та покращення емпатичного спілкування. Можливе використання додаткових вправ, таких як рольові ігри або ситуативні задачі, для закріплення.

3. Вправа «Поділіться своїм досвідом»

Ціль. Створення можливості для учасників поділитися своїм досвідом в стресових ситуаціях та вивчення ефективних стратегій управління стресом.

Матеріали. Порожні аркуші паперу, ручки або олівці.

Інструкція. Учасники програми розділяються на пари або малі групи. Кожен учасник має можливість розповісти свою історію про стресову ситуацію, з якою він зіткнувся, та як він з нею впорався. Важливо, щоб розповідь була чесною та відвертою. Партнер або члени групи слухають уважно та зацікавлено. Вони можуть ставити питання або висловлювати співпереживання. Після закінчення розповіді обидва партнери або всі учасники групи обговорюють стратегії, які були використані для подолання стресу у цій конкретній ситуації. Група обговорює, які з цих стратегій можна застосувати в інших подібних ситуаціях та як можна адаптувати їх до власних потреб.

Процедура. Вправа завершується груповою дискусією, під час якої

учасники можуть обмінятися враженнями та навчитися один від одного.
Тривалість: 45 хвилин.

4. Вправа «Дихальна станція».

Цілі. Ознайомлення учасників з техніками дихання для зниження стресу та релаксації. Розвиток усвідомленості власного дихання. Навчання методам саморегуляції через дихальні практики.

Матеріали. Комфортні килимки або подушки для сидіння, таймер.

Інструкція. Учасники розміщуються на килимках або подушках в зручній позі для релаксації. Тренер демонструє дихальну техніку «чотири-сім-вісім» (Зосередьте увагу на диханні. Закрийте очі та зробіть глибокий вдих через ніс, рахуючи до чотирьох. Після глибокого вдиху утримуйте дихання, рахуючи до семи. Потім повільно видихайте повністю через рот, роблячи звук "вууу", рахуючи до восьми. Повторіть цикл щонайменше чотири рази. Після виконання вправи тренер проводить рефлексію, під час якої учасники діляться своїми відчуттями та враженнями.

Процедура. Вправа завершується груповою медитацією. Тривалість: 10 хвилин.

Модуль 3: Стратегії кар'єрного росту

1. Вправа «Мій кар'єрний шлях»

Цілі. Допомогти учасникам проаналізувати свій кар'єрний шлях. Визначення професійних цілей та амбіцій. Розробка індивідуального плану досягнення професійного розвитку.

Матеріали. Фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки.

Інструкція. Учасники розділяються на малі групи. Кожен учасник розробляє "карту кар'єрного шляху", на якій відображаються важливі моменти його професійного розвитку, цілі та мрії. Учасники обмінюються думками зі своєю групою, обговорюючи свої плани та отримуючи зворотній зв'язок. Кожна група представляє план одного з учасників, обговорюючи його стратегії та підходи до досягнення професійних цілей.

Процедура. Завершується сесія спільним обговоренням та визначенням ключових чинників успіху на шляху до досягнення кар'єрних цілей.

2. Вправа «Мотиваційний бустер»

Цілі. Виявлення внутрішніх та зовнішніх мотиваторів. Розвиток навичок самомотивації. Створення індивідуального плану мотивації.

Матеріали. Фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки.

Інструкція. Учасники працюють індивідуально, визначаючи свої основні мотиватори. Кожен учасник створює «Мотиваційну карту», на якій зазначаються його внутрішні та зовнішні мотиватори, а також стратегії їх активації.

Мотиваційна карта _____ (Ім'я)

Внутрішні мотиватори.

Саморозвиток.

Опис: бажання вдосконалюватися, набувати нові навички.

Стратегії активації: запис на онлайн-курси, читання фахової літератури, регулярне встановлення та перегляд особистих цілей.

Внутрішня гармонія.

Опис: потреба в почутті внутрішнього спокою та задоволення.

Стратегії активації: щоденна медитація, йога, ведення щоденника подяки.

Визнання.

Опис: потреба у визнанні власних досягнень та зусиль.

Стратегії активації: встановлення конкретних, вимірюваних цілей та їх відзначення при досягненні, ділення успіхів з друзями або колегами.

Зовнішні мотиватори.

Соціальна підтримка.

Опис: підтримка з боку родини, друзів, колег.

Стратегії активації: регулярне спілкування з близькими, участь у спільнотах за інтересами, залучення ментора або коуча.

Фінансова винагорода.

Опис: матеріальна вигода або стимули.

Стратегії активації: встановлення цілей для підвищення доходу, участь у проектах з можливістю бонусів, інвестування.

Публічне визнання.

Опис: визнання досягнень на роботі, в громадському житті.

Стратегії активації: участь у конференціях, публікація результатів роботи, активність у професійних мережах.

План дій.

Короткострокові цілі: визначте конкретні кроки на 3–6 місяців.

Довгострокові цілі: визначте основні цілі на наступний рік та більше.

Щоденні звички: Складіть список щоденних звичок, які допоможуть досягти ваших короткострокових та довгострокових цілей. Учасники діляться своїми картами в малих групах, обговорюючи, як різні мотиватори впливають на їхню поведінку та продуктивність.

Процедура. Сесія завершується груповим обговоренням про значення мотивації у досягненні особистісного та професійного успіху. Тривалість: 1 година.

3. Вправа «Ринок моїх можливостей»

Цілі. Аналіз власних професійних навичок та компетенцій. Розробка стратегій працевлаштування. Вдосконалення навичок самопрезентації та мережування

Матеріали. Фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки.

Інструкція. Учасники розділяються на малі групи. Кожна група аналізує ринок праці, визначаючи потенційні можливості для своїх членів на основі їх навичок та інтересів. Групи розробляють стратегії працевлаштування, включаючи плани розвитку навичок, стратегії пошуку роботи та методи мережування. Кожна група представляє свою стратегію іншим, використовуючи фліп-чарт для демонстрації ключових моментів.

Процедура. Завершується вправа панельною дискусією, де учасники обговорюють важливість адаптації до змін на ринку праці та використання стратегічного підходу до працевлаштування. Також акцентується на важливості неперервного навчання та розвитку професійних навичок. Тривалість: 1 година.

4. Вправа «Сильні сторони мого Я»

Цілі. Ідентифікація особистих сильних сторін відповідно до методики позитивної психології. Розвиток самосвідомості та самооцінки. Підвищення ефективності комунікації та взаємодії з іншими.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, ручки, список сильних сторін (може бути взятий з позитивної психології, наприклад, перелік сильних сторін VIA).

Інструкція. Вступна частина (5 хвилин). Тренер вводить учасників у поняття сильних сторін особистості, пояснюючи, що таке сильні сторони та чому їх важливо знати та розвивати.

Ідентифікація сильних сторін (10 хвилин). Учасники отримують список сильних сторін VIA або іншу адаптовану методику і визначають топ-5 своїх сильних сторін. Вони рефлексують над тим, як ці сильні сторони проявлялися у їхньому житті.

Обговорення в парах (10 хвилин). Учасники об'єднуються в пари і діляться своїми сильними сторонами, обговорюючи ситуації, коли ці сторони допомагали їм у спілкуванні або досягненні цілей.

Роздуми на фліп-чарті (5 хвилин). Кожна пара вибирає одну сильну сторону з кожного учасника та розписує на фліп-чарті, як ці сильні сторони можуть бути використані для покращення комунікації та взаємодії в різних ситуаціях.

Пленарне обговорення (10 хвилин). Учасники представляють свої фліп-чарти групі, обговорюючи, як розуміння та використання сильних сторін може сприяти позитивній взаємодії та ефективній комунікації.

Завершення: Сесія закінчується рефлексією про значення самопізнання та саморозвитку в особистісному зростанні та професійному просуванні. Учасникам пропонується визначити, як вони планують використовувати свої сильні сторони для досягнення майбутніх цілей.

Ця вправа допомагає учасникам не лише виявити свої сильні сторони, але й навчитися застосовувати їх у повсякденному житті та професійній діяльності для покращення комунікації та ефективної взаємодії. Тривалість: 1 година.

Залучення гостей-спікерів з різних професійних сфер для проведення майстер-класів та семінарів з актуальних тем.