

Тема кваліфікаційної роботи:  
Врахування індивідуально-типологічних особливостей в професійному  
самовизначенні старшокласників

Студентки: Островської Валентини  
Науковий керівник : Вишньовський В.В.

## Завдання на кваліфікаційну роботу

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВРАХУВАННЯ ІДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІ</b> .....	8
1.1. Поняття та сутність професійного самовизначення старшокласників.....	8
1.2. Індивідуально типологічні особливості особистості.....	17
1.3. Вплив індивідуально типологічних особливостей на професійне самовизначення старшокласників.....	22
Висновок до розділу I.....	28
<b>РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВРАХУВАННЯ ІДИВІДУАЛЬНО ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ СТАРШОКЛАСНИКІВ</b> .....	31
2.1. Характеристика основних методик дослідження.....	31
2.2. Аналіз результатів дослідження індивідуально-типологічних особливостей та професійного самовизначення старшокласників.....	33
2.3. Взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей та професійного самовизначення.....	50
Висновок до розділу II.....	52
<b>РОЗДІЛ III. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ВРАХУВАННЯ ІДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ СТАРШОКЛАСНИКІВ</b> .....	54
3.1. Робота в тренінгових групах для визначення своїх індивідуальних особливостей.....	54
3.2. Психокорекційна програма на розуміння своїх індивідуально типологічних особливостей та підвищення своєї професійної діяльності.....	56
Висновок до розділу III.....	58

<b>РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....</b>	<b>59</b>
4.1. Безпека життєдіяльності, як важливий фактор в роботі психолога.....	59
4.2. Основи охорони праці, в роботі шкільного психолога.....	60
Висновок до розділу IV.....	62
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....</b>	<b>65</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>67</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>70</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Актуальність теми "Врахування індивідуально-типологічних особливостей у професійному самовизначенні старшокласників" є надзвичайно високою з кількох причин.

По-перше, у сучасному суспільстві професійне самовизначення є ключовим етапом у житті кожної людини, особливо молоді. Правильний вибір професії впливає не тільки на особисте задоволення та успіх, але й на соціально-економічний розвиток країни. У зв'язку з цим, питання ефективної підтримки старшокласників у процесі професійного самовизначення є надзвичайно важливим.

По-друге, індивідуально-типологічні особливості кожної особистості, такі як темперамент, характер, здібності та інтереси, суттєво впливають на вибір професії. Недооцінка цих особливостей може призвести до невдоволення вибраною професією, зниження мотивації до праці та навіть до професійного вигорання. Тому дослідження цих аспектів є важливим для розробки методів та технологій підтримки старшокласників у процесі самовизначення.

По-третє, сучасні підходи до професійної орієнтації старшокласників потребують оновлення та адаптації до нових умов ринку праці. В умовах стрімкого розвитку технологій та появи нових професій, важливо враховувати індивідуальні особливості учнів для максимальної адаптації їх до нових викликів. Дослідження в цій сфері допоможуть створити інноваційні підходи до професійної орієнтації, які будуть більш ефективними та індивідуально орієнтованими.

Таким чином, актуальність даної теми дослідження обумовлена необхідністю глибокого розуміння впливу індивідуально-типологічних особливостей на процес професійного самовизначення старшокласників, що дозволить підвищити ефективність професійної орієнтації і сприятиме гармонійному розвитку особистості та суспільства в цілому.

**Мета дослідження** – вивчення впливу індивідуально-типологічних особливостей старшокласників на процес їхнього професійного самовизначення.

**Згідно мети наукової роботи були поставлені такі завдання:**

1. Проаналізувати сучасні підходи та теоретичні основи вивчення індивідуально-типологічних особливостей особистості.
2. Визначити основні індивідуально-типологічні характеристики старшокласників, які впливають на процес професійного самовизначення.
3. Дослідити взаємозв'язок між індивідуально-типологічними особливостями та професійними інтересами старшокласників.
4. Провести експериментальне дослідження врахування індивідуально-типологічних особливостей в професійному самовизначенні старшокласників та проаналізувати результати.
5. Розробити психологічну програму на розуміння своїх індивідуально-типологічних особливостей та підвищення своєї професійної діяльності

**Об'єкт дослідження** – молоді люди віком від 16 до 18 років, які перебувають у періоді активного професійного самовизначення.

**Предметом дослідження** - індивідуально-типологічні особливості старшокласників та їхній вплив на процес професійного самовизначення.

**Методи дослідження:** для досягнення мети, вирішення поставлених завдань була розроблена програма дослідження реалізація якої передбачала застосування комплексу загально наукових та психодіагностичних методів і методик .

Були використані такі методики:

- Тест Айзенка, спрямований на діагностику темпераменту.
- Опитувальник Р.Б. Кеттела 16PF
- Методика на визначення типу майбутньої професії Є. Клімова;
- Методика професійного самовизначення Дж. Голанда.

**Експериментальна база:** досліджувані учні 16-18 років. Місце проведення Серницький ліцей Зарічненської селищної ради Вараського району Рівненської області. Загальна кількість досліджуваних 37.

**Теоретична значущість** полягає в систематизації та узагальненні наукових даних про вплив індивідуально-типологічних особливостей на процес професійного самовизначення.

**Практичне значення** результатів дослідження полягає у тому, що була розроблена «Психокорекційна програма розуміння своїх індивідуально-типологічних особливостей та підвищення своєї професійної діяльності».

**Структура та обсяг роботи:** Робота складається зі вступу, чотирьох розділів та висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 73 сторінки друкованого тексту. Робота містить 5 рисунків, 1 таблицю та 5 додатків. Список джерел містить 25 найменувань.

## **РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВРАХУВАННЯ ІДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ**

### **1.1. Поняття та сутність професійного самовизначення старшокласників**

У сучасному світі, де швидкі зміни та глобальні виклики стають нормою, питання професійного самовизначення набуває особливої актуальності. Вибір майбутньої професії визначає не тільки особисте благополуччя індивіда, але й впливає на загальний розвиток суспільства. У зв'язку з цим, важливо забезпечити молоді всі необхідні інструменти для усвідомленого і відповідального підходу до побудови своєї освітньої та професійної траєкторії.

Сучасні реалії зумовлюють потребу у формуванні свідомого та відповідального ставлення особистості до власного освітнього та професійного шляху. Цей шлях має бути чітко окреслений вже на етапі шкільного навчання. Це потребує активного впровадження сучасних освітніх принципів. Оновлена освітня парадигма характеризується модернізованим змістом, новими формами діяльності та інноваційними навчально-виховними технологіями. Її ключовим елементом стає розробка та впровадження науково-методичного забезпечення професійного самовизначення особистості. Цей процес потребує залучення широкого кола зацікавлених сторін [11].

Професійне самовизначення старшокласників є важливим етапом їхнього особистісного розвитку, що впливає на подальше професійне становлення та кар'єрний шлях. В процесі професійного самовизначення учні старших класів стикаються з необхідністю прийняти рішення щодо майбутньої професійної діяльності, враховуючи свої інтереси, здібності та ринкові потреби.

Професійне самовизначення школяра – це виокремлення себе щодо прийнятих в суспільстві критеріїв, принципів і норм професійної діяльності.



Відомий факт, що правильний вибір професії старшокласниками має неабияке значення. Це не лише визначення індивідуальних життєвих планів на майбутнє, але й важливий фактор розвитку суспільства в цілому [10].

У сучасному світі, що швидко змінюється, на процес професійного самовизначення школярів суттєво впливають нові виклики та можливості. З одного боку, динамічний розвиток технологій та поява нових професій роблять вибір кар'єрного шляху складнішим та потребують більшої гнучкості та адаптивності від молоді. З іншого боку, доступ до інформації та освітніх ресурсів стає дедалі доступнішим, що відкриває нові горизонти для саморозвитку та самореалізації.

На думку В. Мачуського, готовність учнів старших класів до вибору професії є інтегральним особистісним утворенням, що включає в себе стійке прагнення до певної професійної діяльності (виконання професійних завдань), наявність відповідних знань, вмінь та навичок та комплексу індивідуальних психофізіологічних характеристик, які зумовлюють успішну професійну діяльність. Готовність до професійного самовизначення, за В. Мачуським, включає когнітивний, мотиваційний, практично-оперантний, психологічний, креативний та самооцінковий компоненти [1].

О. Тополь під професійним самовизначенням розуміла консолідоване особистісне утворення, яке включає спрямованість на певну професійну діяльність (мотиви, інтереси, потреби), професійну самосвідомість (здатність до саморегуляції, саморозвитку та самоосвіти), професійно-оперантну підструктуру (наявність спеціальних знань, умінь, навичок), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і професійно-важливих якостей, що забезпечують ефективно та успішно виконання конкретної професійної діяльності [2].

Слід зазначити, що професійне самовизначення – це не одноразовий акт, а тривалий процес, який триває протягом життя людини. Зміна технологій, поява нових професій та особистісні зміни можуть потребувати перегляду кар'єрних

планів та додаткового навчання. Тому важливою рисою сучасного фахівця є прагнення до постійного саморозвитку та вдосконалення своїх навичок.

Слід відмітити, що у радянський період у більшості досліджень українських науковців різні аспекти проблеми професійного самовизначення особистості розглядалися переважно в контексті здійснення профорієнтаційної та профконсультативної роботи з школярами. Б.О. Федоришин та інші дослідники підкреслювали важливість механізмів становлення особистості як суб'єкта професійного самовизначення. У працях Г.О. Балла, П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки вказується на те, що важливим для людини є сформованість у неї активної профорієнтаційної позиції, у котрій через специфічну профінформаційну діяльність вона перетворює себе, формує себе як суб'єкта професійного самовизначення [3].

У сучасній українській психологічній науці професійне самовизначення трактується як процес розвитку суб'єкта праці на різних етапах його професійного розвитку. У цьому руслі досліджуються такі проблеми, як особливості формування готовності студентів до професійно-управлінського самовизначення (О. Щотка), професійне самовизначення студентів подвійних спеціальностей (Л. Долинська, О. Гриньова), професійне самовизначення майбутніх психологів (У. Мороховська), вчених, викладачів, учителів, правоохоронців (Н. Варнавських, М. Вечірко, О. Кисла, Г. Кожухар, Г. Мошкова, О. Пряжнікова, А. Перепелиця) [3].

У сучасному світі, де технології розвиваються швидко, а ринок праці постійно змінюється, традиційні підходи до професійного самовизначення вже не є достатньо ефективними. Тому набувають актуальності нові, більш гнучкі та адаптивні підходи:

- Кар'єрне планування: Цей підхід передбачає постановку довгострокових та короткострокових цілей у кар'єрі, а також розробку плану їх досягнення. Кар'єрне планування допомагає людям бути більш проактивними та контролювати свою кар'єрну траєкторію.

- **Сетовий підхід:** Цей підхід ґрунтується на тому, що люди можуть знайти роботу та розвивати свою кар'єру за допомогою своїх контактів та зв'язків. Сетовий підхід передбачає активну участь у професійних спільнотах, відвідування галузевих заходів та спілкування з людьми, які вже працюють у сфері, яка вас цікавить.

- **Самоосвіта та саморозвиток:** У сучасному світі важливо постійно вчитися та розвивати свої навички, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку праці. Самоосвіта та саморозвиток можуть включати в себе читання книг та статей, відвідування курсів та тренінгів, а також участь у волонтерських проєктах та інших позакласних активностях.

- **Гнучкість та адаптивність:** У сучасному світі важливо бути гнучким та адаптивним до змін. Це означає бути готовим до того, що ваша кар'єра може змінюватися протягом життя, і бути відкритою до нових можливостей.

Сучасні дослідники професійного самовизначення також акцентують увагу на важливості психологічних аспектів цього процесу. Наприклад, професійне самовизначення розглядається як складний когнітивний процес, що включає самопізнання, самооцінку, формування професійних намірів та планів. У цьому контексті велика увага приділяється розвитку самосвідомості та самоактуалізації старшокласників.

Крім вищезазначених моментів, важливо також зазначити, що сучасні реалії диктують певні особливості процесу професійного самовизначення школярів. До них належать:

- **Вплив штучного інтелекту та автоматизації:** Стрімке розвиток штучного інтелекту та автоматизації призводить до того, що деякі професії зникають, а на їхнє місце приходять нові, раніше невідомі. Це вимагає від школярів гнучкості та готовності до постійного навчання та перекваліфікації.

- **Глобалізація:** Глобалізація економіки та ринку праці відкриває нові можливості для трудоустроювання, але й посилює конкуренцію. Тому важливо,

щоб школярі володіли не лише знаннями та навичками, а й уміли працювати в команді, спілкуватися з людьми з різних культур та адаптуватися до нових умов.

- Підприємництво: Розвиток підприємництва створює нові можливості для самореалізації та фінансової незалежності. Тому важливо, щоб школярі не боялися ризикувати, вміли генерувати ідеї та втілювати їх у життя.

Не менш важливою є психологічна підтримка учнів у процесі професійного самовизначення. Враховуючи різноманіття особистісних характеристик і життєвих обставин кожного учня, необхідно забезпечити індивідуальний підхід у профорієнтаційній роботі. Шкільні психологи та консультанти повинні бути підготовлені до роботи з різними типами особистостей, враховуючи їхні інтереси, здібності та психоемоційний стан. Важливим є також створення сприятливої психологічної атмосфери, де учні можуть вільно висловлювати свої думки і сумніви щодо майбутнього.

Значну роль у професійному самовизначенні відіграють також соціальні фактори. Наприклад, дослідження показують, що родина, школа, однолітки та медіа мають суттєвий вплив на професійні наміри та вибір професії молодими людьми. Соціально-економічні умови, культурні традиції та ринкові потреби також визначають можливості та напрямки професійного розвитку старшокласників.

Інформаційно-комунікаційні технології також відіграють значну роль у процесі професійного самовизначення. Використання онлайн-платформ, де учні можуть знайомитися з різними професіями, проходити тестування для визначення своїх професійних інтересів і здібностей, отримувати консультації від професійних менторів, значно розширює можливості для свідомого вибору професійного шляху. Важливо, щоб такі платформи були доступні для всіх учнів незалежно від їхнього соціально-економічного стану.

Соціальні аспекти професійного самовизначення також не можна недооцінювати. Родина, друзі, вчителі та громада в цілому можуть суттєво

впливати на вибір професії молодими людьми. Підтримка та заохочення з боку близьких людей можуть стати вирішальними у виборі майбутнього професійного шляху. Водночас, тиск з боку оточення щодо вибору певних професій може призвести до невідповідності між особистими інтересами та обраною професією, що може негативно вплинути на подальше професійне становлення.

Сучасні дослідники професійного самовизначення також акцентують увагу на важливості психологічних аспектів цього процесу. Наприклад, професійне самовизначення розглядається як складний когнітивний процес, що включає самопізнання, самооцінку, формування професійних намірів та планів. У цьому контексті велика увага приділяється розвитку самосвідомості та самоактуалізації старшокласників.

Значну роль у професійному самовизначенні відіграють також соціальні фактори. Наприклад, дослідження показують, що родина, школа, однолітки та медіа мають суттєвий вплив на професійні наміри та вибір професії молодими людьми. Соціально-економічні умови, культурні традиції та ринкові потреби також визначають можливості та напрямки професійного розвитку старшокласників.

Трудовий потенціал суспільства визначається не лише кількістю працездатних людей, але й їхньою здатністю до ефективної праці. Ця здатність, у свою чергу, залежить від вдалого вибору професії та успішного здобуття або зміни кваліфікації. Важливим фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації трудового потенціалу особистості, є дієва система професійної орієнтації населення. Наразі одним із ключових соціальних та економічних завдань є послідовний розвиток державної системи професійної орієнтації, яка має забезпечувати всім громадянам рівні можливості в отриманні якісних професійних послуг [14].

Процес професійного самовизначення ґрунтується на комплексі методів, які можна узагальнити так:

- Метод самопізнання: цей метод включає самоспостереження, самоаналіз та рефлексію, що дозволяє особистості краще зрозуміти себе, свої сильні та слабкі сторони, інтереси та цінності.
- Метод виявлення цінностей зростання особистості: цей метод спрямований на визначення особистих цінностей та прагнень, які лежать в основі вибору професії.
- Метод проектування професійного «Я»: цей метод передбачає уявлення про себе в майбутній професії, що допомагає чітко окреслити професійні цілі та шляхи їх досягнення.

Важливо зазначити, що всі ці методи взаємопов'язані та доповнюють один одного. Їх комплексне використання забезпечує ефективність процесу професійного самовизначення [24].

Незважаючи на значні досягнення у сфері професійної орієнтації, все ще існують певні виклики, які потребують вирішення:

- Недостатня поінформованість населення про можливості профорієнтаційних послуг. Багато людей не знають, де і як можна отримати допомогу у виборі професії.
- Недоступність якісних профорієнтаційних послуг для мешканців сільської місцевості та малих міст.
- Недостатнє фінансування державної системи професійної орієнтації.
- Відсутність єдиної системи профорієнтаційних послуг.
- Необхідність у підготовці кваліфікованих фахівців з профорієнтації.

Ознакою нахилу учня до професійної діяльності є інтереси. У них проявляється пізнавальна потреба та пізнавальна спрямованість майбутнього фахівця на оволодіння професією і пов'язана з позитивним емоційним станом. Тому своєчасний вияв інтересів сприяє професійному визначенню учня, що і допомагає здійснити професійний вибір [9].

Важливо, щоб держава та суспільство в цілому створювали сприятливі умови для професійного самовизначення та реалізації здатності до праці кожної особи. Це може включати:

- Забезпечення доступності якісної профорієнтаційної допомоги для всіх громадян, незалежно від їхнього віку, соціального статусу чи місця проживання.
- Підтримку розвитку нових професій та галузей, які відповідають потребам сучасного ринку праці.
- Створення умов для безперервної освіти та перекваліфікації кадрів.

Важливо також, щоб роботодавці активно співпрацювали з навчальними закладами та органами профорієнтації, щоб допомогти молоді здобути необхідні знання та навички для успішного працевлаштування.

Фахівці ресурсного центру профорієнтації повинні володіти сучасними виховними технологіями. Як зазначає І. Бех, кожен виховну технологію у її практичному процесуальному розгортанні доцільно розглядати як задачу, що спільно розв'язується учасникам виховного процесу. Тому ці фахівці мають науково правильно створити проект для досягнення мети розв'язання означеної задачі, визначити послідовність дій, які необхідно здійснити. Насамперед це стосуються розуміння, встановлення і застосування суб'єкт-суб'єктних особистісних зв'язків. Міжособистісні відносини виступають дієвою виховною силою для їхніх учасників. Причому, хоча останні зазнають виховного впливу не однаковою мірою, усе 19 ж особистісно розвивальне значення цього фактору доцільно постійно нарощувати [12].

Це зумовить вибір учнівською молоддю не професій взагалі, а тих, до яких в кожного з них будуть виявлятися здібності, у яких вони стануть самодостатніми, відносно незалежними, особистісно і професійно досконалими. Тобто забезпечить, за словами О. Мельника, допомогу молодій людині обрати професію, яка буде для неї цінністю. Водночас наслідком постане також і вдосконалення

системи професійної орієнтації, яка традиційно обмежується лише вирішенням суперечності між попитом на чітко визначені професії та прагненням особистості досягнути відповідних результатів праці саме у цих професіях [13].

У сучасному світі для професійної орієнтації використовуються не лише традиційні методи, такі як тестування та консультування, а й нові, інноваційні методи. До них належать:

- Використання віртуальної реальності та штучного інтелекту для створення інтерактивних профорієнтаційних програм.
- Використання онлайн-тестів та опитувань для самооцінки та визначення професійних інтересів.
- Використання соціальних мереж та онлайн-платформ для пошуку інформації про професії та спілкування з фахівцями.

Важливо, щоб школярі та молодь не поклалися лише на допомогу держави чи профорієнтаційних спеціалістів, а й самі активно брали участь у процесі професійного самовизначення. Це може включати:

- Самостійне вивчення інформації про різні професії.
- Спілкування з фахівцями у різних галузях.
- Участь у профорієнтаційних заходах та програмах.
- Проходження стажувань та практик.

Розв'язання проблеми самореалізації здійснюється особистістю шляхом самопізнання і саморозуміння, усвідомлення своєї "реалізаційної спрямованості" і проектування її на сфери професійної діяльності. Свідомий вибір здійснюється особистістю самостійно у результаті формування ціннісної вихідної позиції і розв'язання мотиваційних протиріч. Адаптивний аспект проблеми професійного самовизначення полягає у процесах узгодження всіх елементів індивідуальної профорієнтаційної ситуації: ціннісно-сміслової структури особистості, її здібностей і потреб, актуальних процесів її розвитку, обставин і ситуації, які охоплюють як соціальне середовище у цілому, так і існуючу професійну



структуру. Професійне самовизначення є цілісним процесом. Окремі його аспекти виявляються в профконсультації як акцентовані проблеми індивідуальних профорієнтаційних ситуацій [25].

Таким чином, професійне самовизначення старшокласників є складним і багатограним процесом, який вимагає серйозного підходу як з боку самих учнів, так і з боку їхнього оточення. Ефективна підтримка в цьому процесі може сприяти успішній професійній реалізації та особистісному зростанню молоді.

Отже, професійне самовизначення старшокласників є багатограним процесом, який включає особистісний розвиток, психологічну підтримку, освітні технології та соціальні взаємодії. Комплексний підхід до цього процесу забезпечує не тільки успішне професійне становлення, але й сприяє гармонійному розвитку особистості, її самореалізації та соціальній інтеграції.

## **1.2. Індивідуально-типологічні особливості особистості**

Індивідуально-типологічні особливості особистості відображають унікальні характеристики кожної людини, що впливають на її поведінку, мислення та емоційні реакції. Ці особливості формуються під впливом генетичних факторів, виховання, соціального середовища та власного життєвого досвіду.

Людська особистість – це одне з найскладніших і найфантастичніших явищ, які вивчає психологія. Вона являє собою наш внутрішній світ, що визначає наші думки, емоції, поведінку та сприйняття навколишнього середовища. Цей психологічний термін охоплює надзвичайно широкий спектр аспектів людського буття, а вивчення особистості становить важливе завдання для розуміння та підтримки нашої психічної та емоційної стійкості [4].

Одним із ключових аспектів вивчення індивідуально-типологічних особливостей є розуміння того, як різні особистісні риси та темперамент впливають на адаптацію людини до різних життєвих ситуацій. Наприклад,

екстраверти, завдяки своїй енергійності та соціальній активності, зазвичай легше знаходять спільну мову з іншими людьми, тоді як інтроверти можуть проявляти більшу схильність до саморефлексії та глибокого аналізу.

Індивідуальні відмінності можуть також проявлятися у різних стилях мислення та прийняття рішень. Деякі люди мають схильність до аналітичного мислення, ретельно зважуючи всі варіанти перед прийняттям рішення, тоді як інші покладаються більше на інтуїцію та швидкі реакції. Різниця в мисленні може впливати на професійний вибір, успіх у певних видах діяльності та загальну задоволеність життям.

Індивідуально-психологічні особливості – неповторна своєрідність психіки кожної людини. Індивідуальні особливості особистості найяскравіше виявляються в темпераменті, характері та здібностях, у пізнавальній, емоційній, вольовій діяльності, потребах та інших процесах [5].

Знання індивідуально-типологічних особливостей особистості дозволяє не тільки краще розуміти поведінку конкретної людини, але й ефективніше будувати міжособистісні взаємини. Це особливо важливо у професійній сфері, де врахування особистісних характеристик працівників сприяє створенню гармонійного колективу та покращенню робочої атмосфери.

Індивідуальні особливості особистості за природою та походженням бувають природжені та набуті за життя. До природжених належать фізичні особливості, з якими дитина народжується. Серед них важливу роль відіграють типологічні особливості нервової системи — сила, врівноваженість і рухливість, що є фізіологічним підґрунтям темпераменту [6].

Дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості розпочали ще в античності. Гіппократ, відомий грецький лікар, розробив одну з перших типологій темпераментів, поділяючи людей на сангвініків, холериків, флегматиків і меланхоліків, що ґрунтувалося на домінуванні певних "життєвих

соків" у тілі. Ця типологія, хоча і базувалася на спостереженнях, залишається актуальною і сьогодні.

Серед різних підходів до вивчення особистості одним із найвідоміших є типологія Карла Юнга, яка класифікує людей за чотирма базовими дихотоміями: екстраверсія-інтроверсія, сенсорика-інтуїція, логіка-етика, раціональність-ірраціональність. Ця типологія стала основою для багатьох сучасних тестів, зокрема, тесту Майерс-Бріггс, який використовується для визначення типу особистості у різних сферах життя, від професійної орієнтації до побудови особистісних стосунків.

Інший вагомий внесок у вивчення особистості зробив Ганс Айзенк, який розробив модель трьох основних вимірів особистості: екстраверсія-інтроверсія, нейротизм-емоційна стабільність та психотизм. Ця модель допомогла краще зрозуміти, як біологічні фактори можуть впливати на поведінкові характеристики людей.

На формування вольових та інших якостей особистості суттєво впливає тип його нервової системи, який лежить в основі його темпераменту. Темперамент – це вроджена стійка властивість людської психіки, що визначає динаміку психічних процесів та станів, а також реакцію людини на інших людей та події, що з нею відбуваються. Він є однією з найважливіших структурних одиниць психодинамічної організації психічної діяльності та виступає як індивідуальна особливість людини [7].

Також, один із сучасних дослідників особистості Роберт Маккрей та Пол Коста розробили модель "Великої п'ятірки" (Big Five), яка виділяє п'ять основних рис особистості: екстраверсія, добросовісність, доброзичливість, нейротизм і відкритість до досвіду. Ця модель широко використовується у психології для оцінки та прогнозування поведінки особистості у різних ситуаціях.

Ще одним важливим аспектом індивідуально-типологічних особливостей є темперамент, який визначає динамічні характеристики психічної діяльності

людини. Відомо чотири основні типи темпераменту: сангвінічний, флегматичний, холеричний та меланхолійний. Кожен з них має свої унікальні особливості, що впливають на емоційність, активність та стійкість до стресу.

Існує чотири основні типи темпераменту:

- Сангвінік: Енергійна, оптимістична особистість, яка прагне до спілкування та легко заводиться нові знайомства.
- Меланхолік: Чутлива людина, уважна до деталей, схильна до роздумів та може мати схильність до песимізму.
- Флегматик: Сильна, емоційно стійка та врівноважена особистість.
- Холерик: Активна, емоційна та, як правило, амбітна людина.

Наприклад, сангвініки відрізняються своєю жвавістю та оптимізмом, швидко пристосовуються до нових умов і легко переживають невдачі. Флегматики, навпаки, характеризуються стабільністю, спокоєм та витримкою, але можуть мати труднощі з адаптацією до швидких змін. Холерики часто проявляють високу енергійність та імпульсивність, але схильні до конфліктів через свою емоційну нестабільність. Меланхоліки ж, з їхньою глибокою емоційністю та чутливістю, можуть потребувати більше часу для прийняття рішень і часто виявляють схильність до самоаналізу та переживань.

Темперамент не є єдиною індивідуально-типологічною особливістю, що визначає поведінку особистості. Характер також відіграє важливу роль. Це сукупність стійких індивідуальних психічних властивостей, які формуються і проявляються в діяльності та поведінці людини. Характер впливає на те, як людина реагує на зовнішні впливи і взаємодіє з іншими.

Характеристика особистості також включає її здібності. Здібності – це індивідуальні особливості, що визначають успішність виконання певного виду діяльності. Вони поділяються на загальні (інтелектуальні, творчі) і спеціальні (музичні, математичні, спортивні тощо).

Розвиток здібностей значною мірою залежить від темпераменту та характеру людини, а також від умов, у яких вона розвивається. Наприклад, творча людина з холеричним темпераментом може досягати успіху в динамічних сферах діяльності, де необхідні швидкі рішення і креативність.

Соціальне середовище також впливає на формування індивідуально-типологічних особливостей. Вплив сім'ї, школи, друзів та медіа формує світогляд та ціннісні орієнтації особистості. Відповідно, соціальні взаємодії можуть або підтримувати розвиток індивідуальних особливостей, або, навпаки, створювати конфлікти і труднощі.

Вивчення індивідуально-типологічних особливостей особистості є важливим не лише в психології, але й в освіті, медицині та управлінні персоналом. Наприклад, у навчальному процесі врахування цих особливостей допомагає розробляти індивідуальні підходи до кожного учня, що сприяє підвищенню ефективності навчання та розвитку потенціалу кожної дитини.

У сфері управління персоналом розуміння індивідуально-типологічних особливостей співробітників дозволяє краще мотивувати працівників, підбирати оптимальні ролі в команді та уникати конфліктів. Це також сприяє підвищенню загальної продуктивності та задоволеності працею.

Ще однією важливою складовою індивідуально-типологічних особливостей є емоційна стійкість. Вона визначає здатність особистості зберігати психологічну рівновагу в умовах стресу. Люди з високою емоційною стійкістю краще адаптуються до складних життєвих ситуацій, зберігають оптимізм та працездатність.

Також варто звернути увагу на такі риси, як самоконтроль і самоорганізація. Вони впливають на здатність людини ефективно планувати свої дії, досягати поставлених цілей та підтримувати дисципліну у повсякденному житті.

Важливим є також вміння управляти своїми емоціями. Це включає здатність розпізнавати, розуміти та регулювати свої емоційні стани, що сприяє кращій

адаптації у соціальному середовищі та зниженню конфліктності у взаємодіях з іншими людьми.

Ще однією складовою є рівень комунікативних навичок. Вміння ефективно спілкуватися, слухати та взаємодіяти з іншими людьми є важливим аспектом успішного соціального функціонування та досягнення професійних і особистих цілей.

Таким чином, індивідуально-типологічні особливості особистості є ключовим аспектом для розуміння людської поведінки, що дозволяє більш ефективно взаємодіяти з людьми у різних сферах життя. Врахування цих особливостей сприяє побудові гармонійних стосунків, ефективному управлінню та розвитку потенціалу кожної людини.

### **1.3. Вплив індивідуально типологічних особливостей на професійне самовизначення старшокласників**

Вплив індивідуально-типологічних особливостей на професійне самовизначення старшокласників є суттєвим і багатограним. Ці особливості включають особистісні характеристики, когнітивні стилі, темперамент, мотиваційні та емоційні аспекти, які впливають на процес прийняття рішень щодо професійного вибору.

Одним із ключових аспектів впливу індивідуально-типологічних особливостей на професійне самовизначення є когнітивні стилі старшокласників. Когнітивні стилі, що відображають індивідуальні підходи до обробки інформації та вирішення проблем, можуть значно впливати на те, як учні оцінюють різні професії та їх відповідність власним можливостям. Наприклад, аналітичний когнітивний стиль може сприяти успіху в професіях, що вимагають логічного мислення та детального аналізу, тоді як глобальний стиль може бути корисним у

професіях, які потребують бачення загальної картини та стратегічного планування.

Темперамент також відіграє важливу роль у професійному самовизначенні. Відомо, що певні типи темпераменту краще підходять для специфічних видів діяльності. Наприклад, сангвініки, з їхньою високою соціальною активністю та оптимізмом, можуть бути більш схильними до професій, пов'язаних із комунікацією та взаємодією з людьми, тоді як меланхоліки можуть знайти себе в ролях, що вимагають глибокого аналізу та уваги до деталей.

Мотиваційні аспекти є ще одним важливим чинником, що впливає на професійне самовизначення. Мотиви вибору професії можуть бути різноманітними: від матеріальної винагороди до бажання самореалізації та соціального визнання. Важливо, щоб старшокласники усвідомлювали свої мотиваційні пріоритети та розуміли, як ці пріоритети можуть вплинути на їхній професійний вибір та майбутнє задоволення від роботи.

Психологи вирізняють декілька видів самовизначення: професійне, соціальне, індивідуальне, сімейне, життєве та ін. Більшість дослідників розглядають професійне самовизначення як важливий компонент розвитку всієї особистості загалом. Сучасні дослідження професійного самовизначення старшокласників пропонують різні аспекти цієї проблеми. І. Агалець вивчає вплив соціально-педагогічного середовища на професійне самовизначення старшокласників [15], О. Серєда розглядає цю проблему як прояв особливості соціально-психологічних факторів [16], Д. Щербань у своєму дослідженні підкреслює значущість ціннісних орієнтацій старшокласників у їхньому професійному самовизначенні [17] та ін.

Важливо також враховувати емоційні аспекти при професійному самовизначенні. Емоційна стабільність або нестабільність можуть суттєво впливати на процес прийняття рішень. Старшокласники, які мають високу емоційну стабільність, ймовірно, будуть робити обдумані та виважені професійні

вибори, тоді як ті, хто схильний до емоційних коливань, можуть потребувати додаткової підтримки у процесі професійного самовизначення.

Таким чином, важливо враховувати, що професійне самовизначення старшокласників є складним і багатофакторним процесом. Кожен дослідник вносить свій внесок у розуміння цього явища, виділяючи різні аспекти і фактори, що впливають на професійний вибір молоді. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до підтримки учнів у їхньому професійному розвитку, залучаючи до цього процесу як освітні установи, так і соціальні інституції.

Аналіз літератури щодо проблеми професійного самовизначення свідчить про наявність розбіжності в поглядах на суть цього визначення, особливо в його психолого-педагогічному трактуванні. Найбільш поширена точка зору визначає професійне самовизначення як процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, який полягає в усвідомленні особистості себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає самооцінку людиною індивідуально-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста [18].

Можна стверджувати, що професійне самовизначення старшокласників ґрунтується насамперед на усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної визначеної професійної діяльності і передбачає необхідність врахування низки особливостей. По-перше, зіставлення власних можливостей з психологічними вимогами до професії і до спеціаліста та самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей; по-друге, повне усвідомлення своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей та сприйняття своєї ролі у системі соціальних відносин; і по-третє, вміння робити саморегуляцію поведінки, яка спрямована на досягнення поставленої людиною конкретної мети [19].

Процес професійного самовизначення є багатоетапним і складним. Старшокласники мають здатність до самоаналізу та оцінки своїх можливостей,



але також потребують підтримки з боку дорослих і професійних консультантів. Це включає допомогу в усвідомленні своїх інтересів, здібностей і ціннісних орієнтацій, а також у розвитку навичок, необхідних для успішної професійної реалізації.

Підтримка професійного консультування може включати різноманітні методи, такі як профорієнтаційні тести, індивідуальні консультації, групові заняття та тренінги, спрямовані на розвиток особистісних та професійних навичок. Такі заходи сприяють не лише усвідомленню професійних інтересів та можливостей, але й формуванню реалістичних очікувань щодо майбутньої кар'єри.

Вибір професії завжди пов'язаний з професійними інтересами, зацікавленістю, світоглядом та ідеалами людини. Закономірно, що старшокласники відчують труднощі в процесі професійного самовизначення, на який впливають суб'єктивні, об'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні чинники, багато з яких стали особливістю сучасного прогресивного розвитку суспільства та ринку праці [20].

Під впливом швидких змін на ринку праці та нових технологій, що з'являються, старшокласники стикаються з необхідністю адаптувати свої професійні плани до нових реалій. Це вимагає від них гнучкості, здатності швидко навчатися та орієнтуватися у нових інформаційних потоках. Водночас, важливо, щоб вони зберігали стійкість та послідовність у своїх рішеннях.

Одним з важливих аспектів підтримки старшокласників у процесі професійного самовизначення є створення сприятливих умов у навчальних закладах. Це може включати організацію спеціальних програм з професійної орієнтації, зустрічі з представниками різних професій, екскурсії на підприємства та участь у професійних конкурсах та проєктах.

Ці труднощі часто викликані швидкими змінами на ринку праці, технологічними інноваціями та соціальними трансформаціями. Старшокласники

можуть відчувати невпевненість щодо своїх можливостей та перспектив у вибраній професійній сфері. Це підкреслює важливість систематичної і скоординованої профорієнтаційної роботи, яка включає інформування про сучасні тенденції на ринку праці, професійні вимоги та можливості подальшого професійного розвитку.

Е. Гінзбург – автор теорії компромісу з реальністю – характеризує вибір професії як процес, що розвивається та проходить 3 стадії: стадія фантазії (продовжується у дитини до 11-річного віку). Діти уявляють, ким вони хочуть бути, незалежно від реальних потреб, підготовки, здібностей, можливості отримати роботу та інших реалістичних міркувань; гіпотетична стадія (11-17 років) поділяється на 4 періоди: період інтересу (11-12 років), період здібностей (13-14 років), період оцінки (15-16 років), перехідний період (близько 17 років) від гіпотетичного періоду вибору професії до реалістичного. Перехід відбувається під впливом школи, однолітків, батьків, колег, інших обставин на момент закінчення середнього навчального закладу; на реалістичній стадії визначається основний напрям майбутньої професійної діяльності (період від 17 до 21 року).

Розуміння того, що підтримка особистості старшокласника в його професійному розвитку не може здійснюватися лише в межах шкільного приміщення, вона має відбуватися в усіх сферах соціалізації особистості з максимальним використанням їх ресурсів, спонукає практиків до використання традиційних профорієнтаційних засобів і до пошуку нових форм забезпечення ефективного професійного самовизначення старшокласника. Саме ці завдання стоять перед територіальними громадами. Але відсутність єдиного підходу, несистематичність надання профорієнтаційних послуг, застаріле методичне забезпечення, значно ускладнює діяльність фахівців з профорієнтації в рамках соціального партнерства [22].

Соціальне партнерство може розглядатися багатопланово, у вузькому розумінні - це наявність механізмів і правових інструментів урахування інтересів

партнерів на різних рівнях. Налагодження соціального партнерства як форми ефективного співробітництва сторін, на думку Ж. Петровича, передбачає дотримання таких принципів: спільне планування, спільна оцінка діяльності, побудова взаємодії на довірі, відкритості дій, задумів, оперативному та достатньому обміні інформації, відповідальність перед собою та партнерами за всі свої дії тощо [21].

Ефективне соціальне партнерство є ключем до успішної професійної орієнтації старшокласників. Важливо створювати умови для спільної роботи освітніх установ, бізнесу, громадських організацій та інших стейкхолдерів. Такий підхід дозволяє створити комплексну систему підтримки молоді у професійному самовизначенні, враховуючи індивідуальні потреби та особливості кожного учня.

Вдалим прикладом соціального партнерства на рівні територіальних громад донедавна були освітні округи. Освітній округ - це добровільне об'єднання загальноосвітніх шкіл різних форм і типів власності між собою та іншими навчальними закладами та установами. У межах освітнього округу визначалася опорна школа (базовий навчальний заклад), яка виконувала функцію "ресурсного центру". Освітній округ регіонального типу був педагогічною системою відкритого типу, яка забезпечувала консолідацію й оптимальну взаємодію кадрового, матеріально-технічного, фінансового, соціально-економічного ресурсів суб'єктів освіти та промислово-економічних структур певного регіону у формуванні особистості підростаючого покоління, яка є компетентною та мобільною на національному ринку праці, має громадянську позицію й ефективно діє, сприяє власному розвитку та здатна навчатися протягом життя [23].

Цей приклад підкреслює, наскільки важливою є інтеграція різних ресурсів і зусиль для створення сприятливого середовища для професійного самовизначення учнів. Освітні округи демонструють, що кооперація між школами та іншими установами може значно покращити якість профорієнтаційної роботи, роблячи її більш ефективною та результативною.

Індивідуально-типологічні особливості старшокласників суттєво впливають на процес їхнього професійного самовизначення. Різні аспекти особистісних характеристик, когнітивних стилів, темпераменту, мотиваційних та емоційних аспектів визначають, як молоді люди сприймають себе та свої можливості, а також як вони ухвалюють рішення щодо своєї майбутньої кар'єри.

Успішне професійне самовизначення вимагає усвідомлення старшокласниками своїх індивідуальних особливостей та їх відповідності вимогам обраної професії. Цей процес передбачає самооцінку, зіставлення своїх можливостей з професійними вимогами, усвідомлення відповідальності за свій вибір, а також розвиток навичок саморегуляції.

Важливо, щоб профорієнтаційна робота включала комплексний підхід, який враховує всі зазначені особливості. Ефективна профорієнтаційна діяльність повинна бути систематичною, координованою та інтегрованою з різними соціальними інституціями, такими як школи, громадські організації, підприємства та територіальні громади. Це дозволить створити сприятливе середовище для професійного розвитку молоді, забезпечити їхню впевненість у власних можливостях та зробити усвідомлений і обґрунтований вибір професії.

Таким чином, індивідуально-типологічні особливості є ключовими чинниками у процесі професійного самовизначення старшокласників. Врахування цих особливостей у профорієнтаційній роботі сприятиме формуванню компетентних, мобільних і мотивованих фахівців, готових до успішної реалізації на ринку праці та здатних навчатися протягом життя.

## **Висновок до розділу I**

Професійне самовизначення старшокласників є складним і багатограним процесом, що вимагає всебічного підходу та врахування індивідуально-типологічних особливостей кожного учня. Вибір майбутньої професії має

вирішальне значення для подальшого життя молодої людини, її самореалізації та соціальної адаптації. Усвідомлений вибір професії визначає не тільки індивідуальне благополуччя молодої особистості, але й впливає на розвиток суспільства в цілому. Тому важливо створити умови для відповідального підходу до вибору професії, забезпечуючи старшокласників необхідними інструментами та підтримкою.

Основними детермінантами, що впливають на професійне самовизначення старшокласників, є індивідуально-психологічні особливості, сімейне оточення, соціальні та економічні чинники, а також освітнє середовище. Особлива роль у цьому процесі відводиться шкільним психологам, педагогам та кар'єрним консультантам, які повинні надавати всебічну підтримку та керівництво учням. Важливо також враховувати, що процес професійного самовизначення є динамічним і може змінюватися під впливом різних факторів упродовж часу.

Сучасна освітня парадигма, що включає модернізований зміст, інноваційні форми діяльності та новітні навчально-виховні технології, є важливою основою для формування професійного самовизначення. Інтеграція новітніх технологій, таких як цифрові платформи та онлайн-консультації, дозволяє розширити можливості учнів у пошуку інформації про різні професії та освітні траєкторії. Крім того, важливим є розвиток навичок критичного мислення, саморефлексії та самоменеджменту, що сприяють усвідомленому вибору професійного шляху.

Науково-методичне забезпечення процесу професійного самовизначення, активне залучення всіх зацікавлених сторін, таких як родини, громадські організації та роботодавці, є ключовими елементами успішного професійного самовизначення старшокласників. Взаємодія між школою та різними соціальними інститутами сприяє створенню сприятливих умов для професійного розвитку молоді.

Таким чином, процес професійного самовизначення старшокласників є багатоаспектним і потребує комплексного підходу. Створення умов для

усвідомленого вибору професії, забезпечення підтримки та керівництва з боку педагогів і психологів, а також використання сучасних освітніх технологій і методик є необхідними передумовами для успішного професійного самовизначення молоді.

## РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВРАХУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ В ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ СТАРШОКЛАСНИКІВ

### 2.1 Характеристика основних методик дослідження

У даному експериментальному дослідженні врахування індивідуально-типологічних особливостей в професійному самовизначенні старшокласників використано такі методики :

- Тест Айзенка, спрямований на діагностику темпераменту.
- Опитувальник Р.Б. Кеттела 16PF
- Методика на визначення типу майбутньої професії Є. Клімова;
- Методика професійного самовизначення Дж. Голанда.

#### *Тест Айзенка*

Тест Айзенка є одним з найпопулярніших методів діагностики темпераменту. Він заснований на теорії темпераменту Айзенка, яка виділяє два основних параметри темпераменту: нейротизм (емоційна збудливість) і екстраверсія-інтроверсія (орієнтація на зовнішній світ або внутрішній світ).

Тест складається з 57 питань, на які випробуваний відповідає «так» або «ні». За результатами тесту визначається рівень нейротизму і екстраверсії-інтроверсії. Тест повного опитувальника знаходиться в додатку А.

#### *Опитувальник Р.Б. Кеттела 16PF*

Опитувальник 16PF призначений для оцінки основних факторів особистості, які визначають поведінку, мотивацію та міжособистісні взаємини людини.

Опитувальник містить 187 тверджень, на які потрібно відповідати за допомогою шкали оцінок, що пропонує декілька варіантів відповідей (наприклад,

«Так», «Ні», «Не впевнений»). Твердження спрямовані на оцінку 16 ключових факторів особистості. Тест повного опитувальника знаходиться в додатку Б.

#### *Методика на визначення типу майбутньої професії Є. Клімова*

Методика Є. Клімова на визначення типу майбутньої професії заснована на теорії професійних інтересів. Вона дозволяє визначити, до якого типу професій належить випробуваний.

Тест складається з 20 пар тверджень, які характеризують різні типи професій. У кожній парі потрібно вибрати те твердження, яке більшою мірою відповідає вашим уподобанням. За результатами тесту визначається тип професії. Тест повного опитувальника знаходиться в додатку В.

#### *Методика професійного самовизначення Дж. Голанда*

Методика Дж. Голанда на професійне самовизначення заснована на теорії професійних інтересів. Вона дозволяє визначити, які інтереси і цінності є для випробуваного найбільш важливими.

В методиці пропонується 43 пари професій, причому в кожній парі потрібно вибрати одну: найбільш бажану або найменш «противну». За кожне співпадіння з ключом нараховується 1 бал.

#### *Переваги обраних методик*

Всі обрані методики мають ряд переваг:

- Вони є валідними і надійними. Це означає, що вони дійсно вимірюють те, що вони насправді повинні вимірювати, і їх результати є відносно стабільними.
- Вони є простими у використанні. Їх можна легко застосувати в різних умовах, і вони не вимагають від випробуваних спеціальної підготовки.
- Вони є відносно короткими. Це дозволяє заощадити час і зусилля випробуваних.

#### *Недоліки обраних методик*

У кожній з обраних методик є також ряд недоліків:



Тест Айзенка не дозволяє визначити тип темпераменту з високою точністю. Це пов'язано з тим, що нейротизм і екстраверсія-інтроверсія є континуумами, а не дискретними типами.

Опитувальник Р.Б. Кеттела 16PF є потужним інструментом для оцінки особистісних характеристик, але, як і будь-яка методика, він має свої недоліки. Ось кілька основних: час і складність заповнення, суб'єктивність відповідей, потреба в кваліфікованій інтерпритації, та ін..

Методика Є. Клімова не дозволяє визначити тип професії з високою точністю. Це пов'язано з тим, що професійні інтереси є складним феноменом, який залежить від багатьох факторів, включаючи особистісні риси, цінності, здібності та освіти.

Методика Дж. Голанда не дозволяє визначити професійну орієнтацію з високою точністю. Це пов'язано з тим, що професійні інтереси і цінності можуть змінюватися з часом.

#### Загальні висновки

Обрані методики є ефективними для дослідження індивідуально-типологічних особливостей, типу майбутньої професії та професійної орієнтації. Однак важливо розуміти їхні обмеження і використовувати їх в комплексі з іншими методами.

## **2.2. Аналіз результатів дослідження індивідуально-типологічних особливостей старшокласників**

У дослідженні брали участь : 37 осіб.

*Тест Айзенка, спрямований на діагностику темпераменту.*

*Опис тесту Г. Айзенка.* Тест містить 57 питань, на які треба дати або позитивну(+), або негативну(-) відповідь.

Метою методики було розкрити особливості та переваги кожного з типів темпераменту. Обробка результатів проводиться за шкалою екстраверсія – інтроверсія та за шкалою емоційна стабільність.

У результаті проведення цієї методики було отримано такі результати:

Для зручності я оформила результати опитувальника у вигляді кругової діаграми, де вказано, що інтровертів- 9; екстравертів-17; амбівертів-11. Див. рис. 2.1.

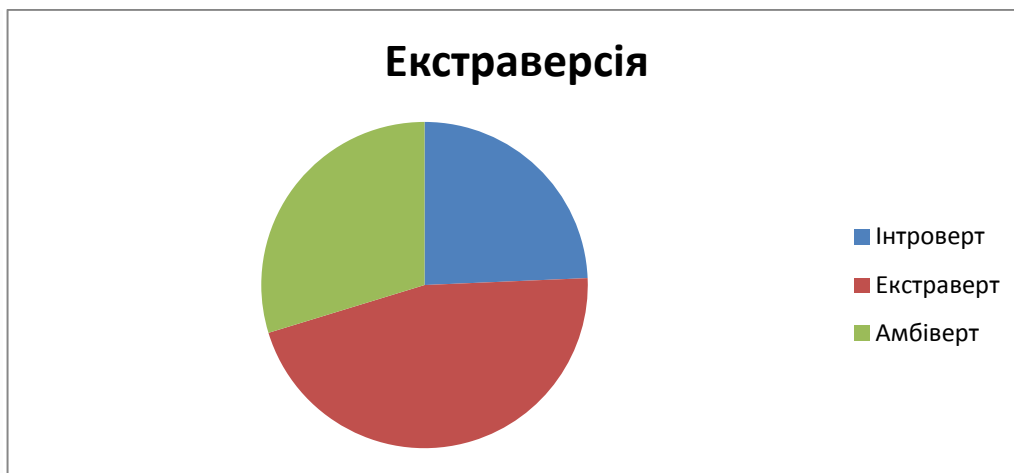


Рисунок 2.1. Результати обчислення екстраверсії-інтроверсії за тестом Айзенка

Оцінка одного з трьох основних аспектів темпераменту. Екстраверсія - інтроверсія (Е-І): Цей аспект характеризує нахил до соціальності та активності. Відповіді на питання оцінюють рівень здатності до позитивної (екстравертової) або негативної (інтровертової) поведінки.

Під час обчислення екстраверсії, а саме суми відповідей «так» у питаннях 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 і відповідей «ні» у питаннях 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 5. Виявлено, що з 37 досліджуваних:

9- інтровертів, занурених в себе;

17-екстравертів, товариських людей, обернених до зовнішнього світу;

11- амбівертів, спілкуються, коли їм це потрібно.

За отриманими даними нейротизму: емоційно стійкі 16; емоційно вразливі 14; окремі ознаки розхитаності нервової системи 7; невротизм 0.

При обробці невротизму обчисливши кількість відповідей «так» у питаннях 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57. Можна сказати, що більшість отриманих результатів обраних досліджуваних свідчать про їх емоційну стійкість.

16-емоційно стійкі;

14-емоційно вразливі;

7-з'являються окремі ознаки розхитаності нервової системи.

Невиявлено- невротизм, що межує з патологією, можливий зрив, невроз.

Див.рис. 2.2.



Рисунок 2.2. Результати обробки невротизму за тестом Айзенка

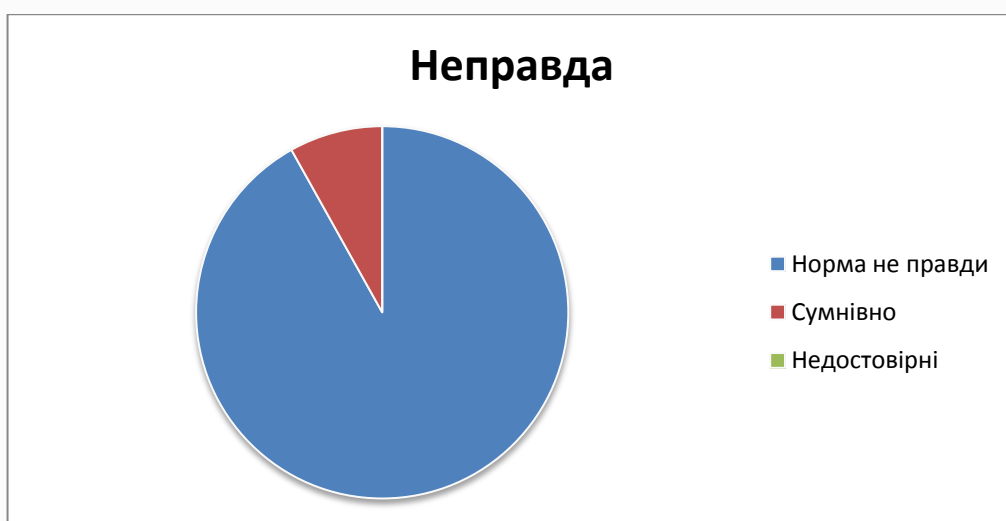


Рисунок 2.3. Результат обробки рівня щирості за тестом Айзенка

За результатом обробки шкали щирості, як видно з рисунку 2.3. отримано такі результати : норма неправди-34; сумнівно-3; недостовірні-0;

Оскільки ця методика також дозволяє з'ясувати щирість під час проходження обчисливши суму балів відповідей «так» у питаннях 6, 24, 36 і відповідей «ні» у питаннях 12,18, 30, 42, 48, 54. Згідно результатам 34 досліджуваних відповіли згідно нормам людської неправди, відповідям можна довіряти; 3- сумнівно. Отриманим результатам до цієї методики як бачимо можемо довіряти і брати до уваги.

Згідно з цією методикою:

Сангвінік-екстраверт – це людина з рівновагою емоційною сферою, яка орієнтована на спілкування з іншими людьми. Вона дружелюбна, комунікабельна, позитивна, оптимістична, має багато друзів. Сангвінік-екстраверт активний, працездатний, легко адаптується до нових умов. Він націлений на лідерство, любить бути в центрі уваги.

Холерик-екстраверт – це людина з емоційною нерівновагою, яка активна, наполеглива, працездатна. Вона імпульсивна, непередбачувана, може конфліктувати з іншими. Холерик-екстраверт активний, ініціативний, має лідерські якості.

Флегматик-інтроверт – це людина з рівновагою емоційною сферою, яка орієнтована на внутрішній світ. Вона спокійна, рівна, некваплива, передбачлива, доброзичлива, відповідальна, неконфліктна. Флегматик-інтроверт працьовитий, стійкий до стресу, надійна людина.

Меланхолік-інтроверт – це людина з емоційною нерівновагою, яка зосереджена на власних переживаннях. Вона занепокоєна, песимістична, глибоко емоційна, вразлива, схвильована, тривожна. Меланхолік-інтроверт працьовитий, але може бути непродуктивним у стресових ситуаціях.

Типи нервової системи (темпераменту)

Сангвінік має сильний, врівноважений, рухливий тип нервової системи.

Людина сангвінік стійка до стресів, працездатна, має гарну пам'ять, спокійно реагує на зовнішні подразники, не схильна до різких змін настрою, має розвинену уважність до деталей. Така людина легко перемикає увагу, швидко адаптується до нових умов, має творчі здібності.

Флегматик має сильну, врівноважену, проте інертну нервову систему. Такий тип неквапливий, спокійний, розважливий, самостійний, відповідальний, надійний, не любить змін, схильний до консерватизму. Добре запам'ятовує інформацію, має розвинену уважність до деталей.

Холерик має сильну, але неврівноважену нервову систему. Для людей нестримного типу характерна захопленість, з якою вони виконують роботу; вони працюють натхненно, але часто будь-яка дрібниця може звести все нанівець, що свідчить про нерівноваженість нервових процесів із переважанням збудження.

Меланхолік вирізняється загальною слабкістю нервової системи, для характеристики якої такі властивості, як урівноваженість і рухливість нервових процесів не застосовуються. Особливістю цього типу є швидкий розвиток позамежного гальмування під дією навіть помірних за силою подразників. У людини риси цього типу виявляються насамперед у нерішучості й нездатності наполягати на своєму. Меланхолік легко підкоряється чужій волі, за незвичних обставин впадає в паніку, життя видається йому дуже тяжким, сповненим переборних труднощів (слабкість нервових процесів). Такі люди намагаються ізолювати себе від життя з його хвилюванням, уникають товариства, бояться будь-якої відповідальності.[6]

На основі отриманих результатів тесту Айзенка можна зробити такі висновки:

Серед досліджуваних переважають екстраверти (17 осіб), які орієнтовані на зовнішній світ і спілкування з іншими людьми. Вони товариські, активні, працездатні, легко адаптуються до нових умов.

На другому місці за поширеністю знаходяться інтроверти (9 осіб), які занурені в себе і свій внутрішній світ. Вони спокійніші, менш товариські, але більш уважні до деталей і стійкі до стресу.

На третьому місці знаходяться амбіверти (11 осіб), які мають риси як екстравертів, так і інтровертів. Вони можуть бути активними і товариськими в одних ситуаціях і спокійними і замкнутими в інших.

Що стосується емоційної врівноваженості, то більшість досліджуваних (16 осіб) мають емоційно стійкий тип темпераменту. Вони не схильні до різких змін настрою, добре справляються зі стресом і легко адаптуються до нових умов.

14 досліджуваних мають емоційно вразливий тип темпераменту. Вони більш чутливі до зовнішніх подразників і схильні до перепадів настрою. Їм може бути важко справлятися зі стресом і адаптуватися до нових умов.

7 досліджуваних мають ознаки розхитаності нервової системи. Вони можуть бути схильними до неврозів і депресій.

Таким чином, результати тесту Айзенка свідчать про те, що досліджувані мають різноманітні типи темпераменту. Це означає, що вони мають різні особливості особистості, які впливають на їх поведінку, емоції та взаємодію з іншими людьми.

На основі цих результатів можна зробити наступні рекомендації щодо вибору професії:

Екстраверти можуть успішно працювати в сферах, де потрібно спілкування з людьми, активність і працездатність, наприклад, у сфері продажів, маркетингу, PR, освіти, медицини.

Інтроверти можуть успішно працювати в сферах, де потрібно увага до деталей, стійкість до стресу, наприклад, у сфері науки, техніки, ІТ, бухгалтерії, фінансів.

Амбіверти можуть успішно працювати в сферах, де потрібні як екстравертні, так і інтровертні якості, наприклад, у сфері бізнесу, управління, права, журналістики.

Звичайно, ці рекомендації є лише загальними. Для того, щоб зробити більш точний прогноз щодо успішності людини в певній професії, необхідно враховувати також інші фактори, такі як її інтереси, здібності, освіта та досвід.

Опитувальник Р.Б. Кеттела 16PF

16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) або 16-факторний опитувальник особистості Р.Б. Кеттела – це інструмент, розроблений для оцінки основних факторів особистості, які впливають на поведінку, мотивацію та міжособистісні стосунки людини.

Мета тесту: Визначити 16 ключових факторів особистості:

- А: Замкнутість - Відкритість
- В: Розумність - Емоційність
- С: Емоційна стійкість - Емоційна нестійкість
- Е: Домінантність - Покірність
- F: Свідомість - Недбалість
- G: Сміливість - Тривожність
- Н: Твердість - М'якість
- І: Уява - Практичність
- J: Соціабельність - Замкнутість
- К: Підозрілість - Довірливість
- L: Наївність - Проникливість
- М: М'якість - Жорсткість
- N: Незалежність - Конформізм
- О: Традиційність - Новаторство
- Q1: Перфекціонізм - Недбалість
- Q2: Самоконтроль – Розкутість

Результати дослідження осіб молодого віку за тестом 16PF Кеттела подано нижче в таблиці.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження за методикою Кеттела

Фактор	Висновки
А(Активність)	У більшості (46%) сильно розвинений.
В(Спілкування)	У 38% сильно розвинений.
С(Емоційна стійкість)	43% мають високий рівень.
Е(Емоційна реактивність)	32% мають високий рівень.
F(Раціональність)	35% мають високий рівень.
G(Імпульсивність)	У 65% слабо розвинений.
Н(Відкритість новим досвідам)	41% мають високий рівень.
О(Спостережливість)	49% мають високий рівень.
Q1(Незалежність)	30% мають високий рівень.
Q2(Страх перед новим)	У 70% слабо розвинений.
Q3(Внутрішня спрямованість)	32% мають високий рівень.
Q4(Емоційна врівноваженість)	51% мають високий рівень.
Q5(Різноманітність інтересів)	43% мають високий рівень.
Q6(Спосіб життя)	27% мають активний спосіб життя.

За результатами дослідження, як видно з табл.2.1., рівень розвитку факторів респондентів:

- А (Активність): У більшості учасників (17 осіб або 46%) фактор А розвинений сильно. Це свідчить про те, що вони мають високий рівень енергії, наполегливості та ініціативності.



- В (Спілкування): Фактор В розвинений сильно у 14 осіб (38%). Це означає, що вони відкриті, товариські та екстравертні.
- С (Емоційна стійкість): 16 осіб (43%) мають високий рівень емоційної стійкості. Це свідчить про те, що вони врівноважені, вміють контролювати свої емоції та стійкі до стресу.
- Е (Емоційна реактивність): 12 осіб (32%) мають високу емоційну реактивність. Це означає, що вони чутливі до емоцій, сприйнятливі та емоційно експресивні.
- F (Раціональність): 13 осіб (35%) мають високий рівень раціональності. Це свідчить про те, що вони інтелектуально гнучкі, вміють критично мислити та приймати рішення.
- G (Імпульсивність): У більшості учасників (24 особи або 65%) фактор G розвинений слабо. Це означає, що вони вміють контролювати свої імпульси, мають самодисципліну та саморегуляцію.
- Н (Відкритість новим досвідам): 15 осіб (41%) мають високий рівень відкритості новим досвідам. Це свідчить про те, що вони цікавляться новим, готові до змін та гнучкі у мисленні.
- О (Спостережливість): 18 осіб (49%) мають високу спостережливість. Це означає, що вони уважні до деталей, добре сприймають та розуміють навколишній світ.
- Q1 (Незалежність): 11 осіб (30%) мають високий рівень незалежності. Це свідчить про те, що вони самостійні, критично ставляться до авторитетів та вміють приймати власні рішення.
- Q2 (Страх перед новим): У більшості учасників (26 осіб або 70%) фактор Q2 розвинений слабо. Це означає, що вони не бояться змін, відкриті до нового та адаптивні.

- Q3 (Внутрішня спрямованість): 12 осіб (32%) мають високий рівень внутрішньої спрямованості. Це свідчить про те, що вони орієнтовані на внутрішній світ, особисті переконання та цінності.

- Q4 (Емоційна врівноваженість): 19 осіб (51%) мають високий рівень емоційної врівноваженості. Це означає, що вони емоційно стійкі, врівноважені та вміють володіти собою.

- Q5 (Різноманітність інтересів): 16 осіб (43%) мають високу різноманітність інтересів. Це свідчить про те, що вони відкриті до нового, гнучкі у мисленні та мають широкий спектр захоплень.

- Q6 (Спосіб життя): 10 осіб (27%) мають активний спосіб життя. Це означає, що вони прагнуть до змін, ризику та нових вражень.

Профіль особистості:

10 осіб (27%): Ці учасники мають профіль, який характеризується високим рівнем активності, емоційної реактивності, відкритості новому досвіду та спостережливості. Вони, ймовірно, енергійні, товариські, емоційні, допитливі та уважні до деталей. Їм можуть подобатися професії, які передбачають спілкування з людьми, різноманітність завдань та можливість досліджувати нове.

9 осіб (24%): Ці учасники мають профіль, який характеризується високим рівнем емоційної стійкості, раціональності, незалежності та емоційної врівноваженості. Вони, ймовірно, врівноважені, розсудливі, самостійні та вміють контролювати свої емоції. Їм можуть подобатися професії, які потребують аналітичного мислення, прийняття рішень та роботи в самостійному режимі.

7 осіб (19%): Ці учасники мають профіль, який характеризується високим рівнем внутрішньої спрямованості, різноманітності інтересів та активного способу життя. Вони, ймовірно, зосереджені на своїх внутрішніх переживаннях, мають широкий спектр захоплень та прагнуть до нових вражень. Їм можуть подобатися професії, які передбачають творчість, самовираження та можливість подорожувати.

Учасники тесту мають різноманітні типи особистості, що свідчить про те, що вони мають різні особливості особистості, які впливають на їх поведінку, емоції та взаємодію з іншими людьми. Більшість учасників мають високий рівень активності, емоційної реактивності, відкритості новому досвіду та спостережливості. Значна частина учасників також має високий рівень емоційної стійкості, раціональності, незалежності та емоційної врівноваженості. Деякі учасники мають високий рівень внутрішньої спрямованості, різноманітності інтересів та активного способу життя. Важливо пам'ятати, що це лише загальні висновки, і для більш детальної інтерпретації результатів тесту 16PF Кеттела рекомендується звернутися до кваліфікованого психолога.

*Тест*

*ДДО*

*А.Є. Клімова.*

#### *Методика визначення типу майбутньої професії*

Тест ДДО А.Є. Клімова - це методика визначення професійних інтересів і схильностей, розроблена радянським психологом і педагогом Євгеном Климовим. Тест призначений для учнів старших класів, студентів і дорослих, які роблять вибір професії.

Мета тесту - допомогти людині визначити, до якого типу професій вона має найбільший інтерес. Це допоможе їй зробити більш обґрунтований вибір професії, яка буде відповідати її природним схильностям і забезпечить успіх у роботі.

Є.А. Климов виділяє п'ять психотипів особистості, які визначаються спрямованістю інтересів на певні об'єкти діяльності:

1. Людина – природа - люди, які проявляють інтерес до природи, до роботи з нею. Їх приваблює можливість працювати з рослинами і тваринами, досліджувати природу, піклуватися про неї. Вони цінують красу, гармонію, природність. До професій цього типу відносяться: агроном, ветеринар, еколог, зоолог, ботанік, лісовод, ландшафтний дизайнер, садівник, квітникар та інші.

2. Людина – техніка - люди, які проявляють інтерес до техніки, до роботи з нею. Їх приваблює можливість працювати з машинами і механізмами, створювати щось нове, технічно складне. Вони цінують практичність, надійність, безпеку. До професій цього типу відносяться: інженер, механік, будівельник, електрик, водій, землероб, тваринник, лісоруб, столяр, слюсар, токарь та інші.

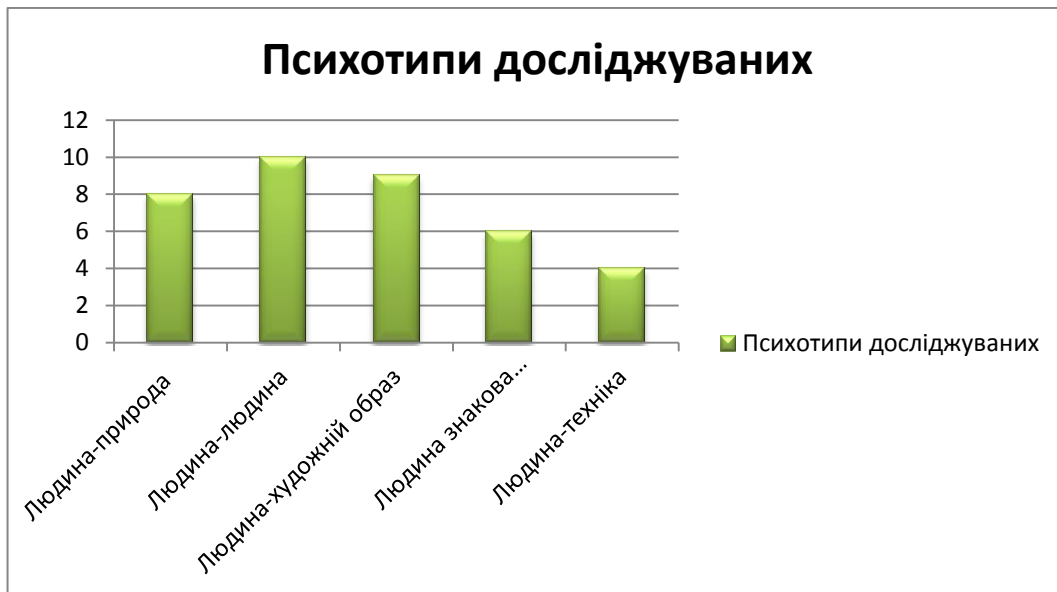
3. Людина – людина - люди, які проявляють інтерес до людей, до роботи з ними. Їх приваблює можливість працювати з людьми, допомагати їм, вирішувати їх проблеми. Вони цінують спілкування, взаєморозуміння, співпрацю. До професій цього типу відносяться: педагог, психолог, лікар, юрист, соціальний працівник, менеджер, продавець, актор, режисер та інші.

4. Людина – знак - люди, які проявляють інтерес до абстрактних понять, до дослідження, аналізу, вирішення проблем. Їх приваблює можливість пізнавати світ, знаходити нові знання, розвивати теорію. Вони цінують інтелектуальну активність, творчість, самостійність. До професій цього типу відносяться: науковець, математик, фізик, хімік, програміст, лікар, юрист, психолог, педагог та інші.

5. Людина – художній образ - люди, які проявляють інтерес до творчості, самореалізації, емоційного контакту з людьми. Їх приваблює можливість самовиражатися, створювати щось нове, емоційно впливати на людей. Вони цінують свободу, самовираження, емоційну сферу. До професій цього типу відносяться: художник, музикант, письменник, артист, режисер, дизайнер, модельєр, архітектор та інші.

Клімов відзначає, що ці типи не є чітко відокремленими один від одного. У більшості людей можна виявити риси декількох типів. Однак, один з типів зазвичай переважає, і він визначає професійні інтереси людини.

Проаналізувавши отримані результати



*Рисунок 2.4. Психотипи досліджуваних за методикою визначення типу майбутньої професії А.Є. Клімова*

Клімов виділяв такі психотипи: людина природа – 8 осіб. людина-людина – 10 осіб. людина-художній образ – 9 осіб. людина-знакова система – 6 осіб. людина-техніка – 4 особи. Див. рис. 2.4.

На основі отриманих результатів тесту ДДО А.Є. Клімова можна зробити такі висновки:

Серед досліджуваних переважає гуманітарний тип особистості (27 осіб), який проявляє інтерес до людей, до роботи з ними. Вони цінують спілкування, взаєморозуміння, співпрацю. До професій цього типу відносяться: педагог, психолог, лікар, юрист, соціальний працівник, менеджер, продавець, актор, режисер та інші.

На другому місці за поширеністю знаходиться художній тип особистості (17 осіб), який проявляє інтерес до творчості, самореалізації, емоційного контакту з людьми. Вони цінують свободу, самовираження, емоційну сферу. До професій цього типу відносяться: художник, музикант, письменник, артист, режисер, дизайнер, модельєр, архітектор та інші.

На третьому місці знаходиться природничо-науковий тип особистості (8 осіб), який проявляє інтерес до природи, до роботи з нею. Вони цінують красу,

гармонію, природність. До професій цього типу відносяться: агроном, ветеринар, еколог, зоолог, ботанік, лісовод, ландшафтний дизайнер, садівник, квітникар та інші.

На четвертому місці знаходиться знаково-символічний тип особистості (6 осіб), який проявляє інтерес до абстрактних понять, до дослідження, аналізу, вирішення проблем. Вони цінують інтелектуальну активність, творчість, самостійність. До професій цього типу відносяться: науковець, математик, фізик, хімік, програміст, лікар, юрист, психолог, педагог та інші.

На останньому місці знаходиться техніко-технологічний тип особистості (4 особи), який проявляє інтерес до техніки, до роботи з нею. Вони цінують практичність, надійність, безпеку. До професій цього типу відносяться: інженер, механік, будівельник, електрик, водій, землероб, тваринник, лісоруб, столяр, слюсар, токарь та інші.

Таким чином, результати тесту свідчать про те, що досліджувані мають різноманітні інтереси і здібності. Вони можуть успішно працювати в різних сферах діяльності, але найбільше їх приваблює робота з людьми, творча робота, робота з природою.

#### *Методика професійного самовизначення Дж. Голланда*

Методика професійного самовизначення Дж. Голланда - це один з найпопулярніших і найбільш ефективних методів профорієнтації. Вона заснована на теорії професійного вибору Дж. Голланда, яка стверджує, що успіх у професійній діяльності залежить від відповідності типу особистості і типу професійного середовища.

Набрану респондентом кількість балів за кожною шкалою поділено на число, яке в ключі стоїть в дужках поруч з назвою шкали (*наприклад, для реалістичного типу – це 15*) і помножено на 100%. Домінуючим у випробуваного є той тип за яким він набрав максимальну кількість балів.

Теорія Голланда виділяє шість типів особистості, які відповідають шести типам професійного середовища:

- Реалістичний тип (R) - люди цього типу мають практичні інтереси, вони люблять працювати з руками, технікою, тваринами. їм подобається працювати в реальному світі, вони шукають роботу, яка вимагає від них фізичної сили, навичок і вміння вирішувати проблеми.

- Інтелектуальний тип (I) - люди цього типу мають інтелектуальні інтереси, вони люблять вчитися, досліджувати, вирішувати проблеми. їм подобається працювати з ідеями, вони шукають роботу, яка вимагає від них творчості, інтелектуальних здібностей і аналітичного мислення.

- Соціальний тип (S) - люди цього типу мають соціальні інтереси, вони люблять працювати з людьми, допомагати їм. їм подобається працювати в колективі, вони шукають роботу, яка вимагає від них комунікативних навичок, співпраці та взаємодії з іншими людьми.

- Конвенційний тип (C) - люди цього типу мають практичні інтереси, вони люблять працювати з документами, цифрами, правилами. їм подобається працювати в організованому середовищі, вони шукають роботу, яка вимагає від них дотримання правил, порядку та відповідальності.

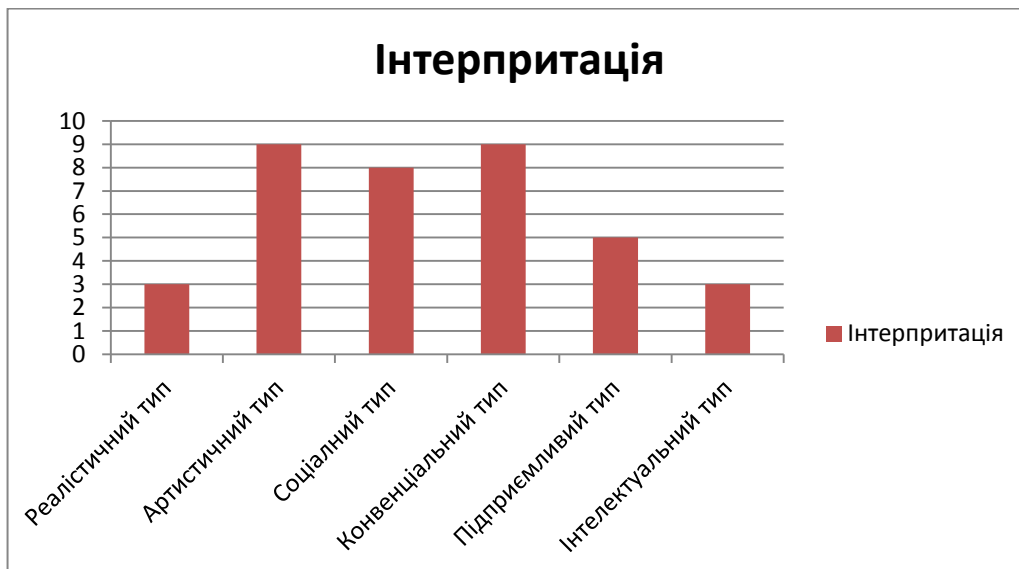
- Артистичний тип (A) - люди цього типу мають творчі інтереси, вони люблять працювати з образами, фарбами, звуками. їм подобається працювати в творчому середовищі, вони шукають роботу, яка вимагає від них самовираження, креативності та інтуїції.

- Підприємливий тип (E) - люди цього типу мають лідерські інтереси, вони люблять працювати з людьми, брати на себе відповідальність. їм подобається працювати в динамічному середовищі, вони шукають роботу, яка вимагає від них ініціативності, лідерських якостей та ризику.

Ось кілька прикладів професій, які відповідають різним типам особистості за теорією Голланда:

- Реалістичний тип: інженер, будівельник, водій, механік, фермер
- Інтелектуальний тип: вчений, лікар, математик, програміст, письменник
- Соціальний тип: педагог, психолог, соціальний працівник, лікар, медсестра
- Конвенційний тип: бухгалтер, юрист, офіціант, секретар, менеджер
- Артистичний тип: художник, музикант, письменник, режисер, фотограф
- Підприємливий тип: бізнесмен, менеджер, політик, підприємець, продавець

*Інтерпретація результатів тесту на профорієнтацію Дж. Голланда*



*Рисунок 2.5. Результати тесту професійного самовизначення Дж.*

*Голланда*

Результати за тестом Дж. Голланда в вигляді діаграми де: Домінуючим реалістичний тип можна вважати в 3 досліджуваних. Артистичний домінує в 9 досліджуваних. Соціальний домінуючим є в 8 досліджуваних. Конвенційний домінує в 9 досліджуваних. Підприємливий переважає в 5 опитаних. Інтелектуальний тип переважає в 3 учасників. Див.рис.2.5.



На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

Серед досліджуваних переважає домінуючий тип особистості художній. Це означає, що вони мають творчі інтереси, люблять працювати з образами, фарбами, звуками. Їм подобається працювати в творчому середовищі, вони шукають роботу, яка вимагає від них самовираження, креативності та інтуїції.

Друге місце за поширеністю займає соціальний тип особистості. Це означає, що вони мають соціальні інтереси, люблять працювати з людьми, допомагати їм. Їм подобається працювати в колективі, вони шукають роботу, яка вимагає від них комунікативних навичок, співпраці та взаємодії з іншими людьми.

На третьому місці знаходиться конвенціональний тип особистості. Це означає, що вони мають практичні інтереси, люблять працювати з документами, цифрами, правилами. Їм подобається працювати в організованому середовищі, вони шукають роботу, яка вимагає від них дотримання правил, порядку та відповідальності.

Інші типи особистості зустрічаються рідше.

Такі результати дослідження свідчать про те, що досліджувані мають широкий спектр інтересів і здібностей. Вони можуть успішно працювати в різних сферах діяльності, але найбільше їх приваблює творча робота, а також робота з людьми.

На основі отриманих результатів можна рекомендувати наступні професії для досліджуваних:

- Для людей з художнім типом особистості: художник, музикант, письменник, режисер, фотограф, дизайнер, архітектор, модельєр, актор, менеджер творчих проектів.

- Для людей з соціальним типом особистості: педагог, психолог, соціальний працівник, лікар, медсестра, юрист, менеджер по персоналу, менеджер з маркетингу, менеджер з продажів.

- Для людей з конвенціональним типом особистості: бухгалтер, юрист, офіціант, секретар, менеджер, економіст, фінансист, аудитор.

Звичайно, це лише рекомендації, і остаточний вибір професії завжди залишається за самими досліджуваними.

### **2.3. Взаємозв'язок індивідуально-типологічних особливостей та професійного самовизначення**

Вивчення взаємозв'язку індивідуально-типологічних особливостей і професійного самовизначення є важливим аспектом психології праці та профорієнтації. Це питання набуває особливої актуальності у сучасному суспільстві, де вибір професії значною мірою визначає якість життя людини та її соціальну адаптацію.

Індивідуально-типологічні особливості включають широкий спектр психологічних характеристик, таких як риси особистості, темперамент, когнітивні стилі, емоційна стійкість та мотивація. Ці характеристики мають глибокий вплив на поведінку, сприйняття та діяльність людини.

1. **Темперамент:** Темперамент визначає динамічні аспекти поведінки, включаючи швидкість реакцій, інтенсивність емоцій та рівень активності. Люди з різними типами темпераменту по-різному реагують на стресові ситуації, міжособистісні взаємодії та професійні виклики. Наприклад, сангвініки характеризуються високою емоційною стійкістю та активністю, що може сприяти їх успіху в динамічних професіях, таких як менеджмент або маркетинг.

2. **Риси особистості:** Модель «Великої п'ятірки» (Big Five) виділяє п'ять основних рис особистості: екстраверсію, нейротизм, відкритість до досвіду, доброзичливість та сумлінність. Екстраверти, наприклад, схильні до соціально орієнтованих професій, тоді як інтроверти можуть бути більш успішними в ролях, які потребують концентрації та самостійності.

3. Когнітивні стилі: Когнітивні стилі відображають індивідуальні відмінності у способах обробки інформації та вирішення проблем. Люди з аналітичним когнітивним стилем схильні до ретельного аналізу інформації та детального планування, що робить їх ефективними в наукових та технічних професіях.

Професійне самовизначення – це складний процес, що включає кілька етапів: самопізнання, дослідження кар'єрних можливостей, прийняття рішення та реалізація обраного шляху.

1. Самопізнання: На цьому етапі індивід оцінює свої інтереси, здібності, цінності та особистісні характеристики. Індивідуально-типологічні особливості відіграють ключову роль у цьому процесі, оскільки вони визначають, які види діяльності будуть відповідати внутрішнім потребам та мотивам людини.

2. Дослідження кар'єрних можливостей: Люди з високим рівнем відкритості до досвіду, як правило, активно досліджують різноманітні професії та готові до експериментів. У той же час, сумлінні особистості можуть ретельно зважувати всі можливості, обираючи найстабільніші та найперспективніші варіанти.

3. Прийняття рішення: Цей етап передбачає вибір конкретної професії або напрямку кар'єрного шляху. Особистісні риси, такі як сумлінність і рішучість, впливають на здатність приймати обґрунтовані рішення та нести відповідальність за свій вибір.

4. Реалізація: На цьому етапі індивід отримує освіту та навички, необхідні для обраної професії, та шукає роботу. Тут важливу роль відіграють когнітивні стилі та здатність до навчання, які визначають успішність адаптації до професійних вимог та розвиток професійної компетентності.

Індивідуально-типологічні особливості визначають, як людина проходить кожен етап професійного самовизначення. Наприклад, екстраверти можуть віддавати перевагу професіям, що вимагають високого рівня соціальної взаємодії,

тоді як інтроверти можуть обирати роботу, що передбачає незалежність та концентрацію. Люди з високим рівнем нейротизму можуть уникати стресових професій, тоді як емоційно стійкі особистості можуть процвітати в умовах високого тиску.

Таким чином, розуміння взаємозв'язку індивідуально-типологічних особливостей та професійного самовизначення є ключовим для ефективної профорієнтації. Це допомагає людям краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, що, у свою чергу, сприяє більш обґрунтованому вибору професійного шляху, підвищує задоволеність роботою та сприяє професійному та особистісному зростанню.

## **Висновок до розділу II**

У цьому розділі було проведено експериментальне дослідження врахування індивідуально-типологічних особливостей у професійному самовизначенні старшокласників за допомогою чотирьох методик: тесту Айзенка, опитувальника 16PF Кеттела, методики на визначення типу майбутньої професії Є. Клімова та методики професійного самовизначення Дж. Голанда.

Результати дослідження показали різноманітність типів темпераменту серед старшокласників, з перевагою екстравертів, що орієнтовані на зовнішній світ та спілкування. Інтроверти та амбіверти, які мають риси обох типів, також були представлені в значній кількості. Щодо емоційної врівноваженості, більшість учасників виявилися емоційно стійкими, хоча значна частина мала емоційну вразливість або ознаки розхитаності нервової системи.

Опитувальник Кеттела дозволив визначити основні фактори особистості, такі як активність, емоційна стійкість, раціональність, відкритість новому досвіду та інші. Більшість учасників виявили високий рівень емоційної реактивності, енергійності та спостережливості.

Методики Клімова та Голанда допомогли виявити професійні інтереси та цінності старшокласників. Вони показали, що учасники мають різні уподобання щодо майбутніх професій, зокрема у сфері спілкування з людьми, аналітичної роботи, творчості та самовираження.

Загальні результати свідчать про те, що врахування індивідуально-типологічних особливостей може бути корисним при професійному самовизначенні старшокласників. Використання комплексного підходу до оцінки особистісних характеристик допомагає більш точно визначити професійні нахили та здібності, що може сприяти успішному вибору майбутньої професії. Однак важливо враховувати обмеження кожної методики та використовувати їх у поєднанні для отримання найточніших результатів.

## **РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ВРАХУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ СТАРШОКЛАСНИКІВ .**

### **3.1. Робота в тренінгових групах для визначення своїх індивідуальних особливостей**

Робота в тренінгових групах спрямована на допомогу старшокласникам у виявленні та усвідомленні їх індивідуально-типологічних особливостей, що є важливим аспектом у процесі професійного самовизначення. Тренінги проводяться в невеликих групах, що створює комфортні умови для самовираження, обміну досвідом і співпраці між учасниками.

Основні завдання роботи у тренінгових групах для визначення індивідуально-типологічних особливостей:

1. Отримання знань про індивідуально-типологічні особливості та їх вплив на професійну діяльність:

- На заняттях тренер розповідає про основні типи індивідуально-типологічних особливостей, їхні особливості та вплив на різні аспекти професійної діяльності.

- Учасники групи отримують змогу дізнатися більше про себе, свої індивідуально-типологічні особливості та їхні сильні та слабкі сторони.

2. Самодіагностика індивідуально-типологічних особливостей:

- На заняттях учасники групи проходять тести та вправи для самодіагностики своїх індивідуально-типологічних особливостей.

- Це дозволяє їм отримати більш точне уявлення про свої особливості.

3. Розробка індивідуального плану професійної адаптації:

- На заняттях учасники групи працюють над розробкою індивідуального плану професійної адаптації.

- Цей план допомагає їм використати свої сильні сторони та компенсувати слабкі сторони своїх індивідуально-типологічних особливостей у професійній діяльності.

Основні методи роботи у тренінгових групах для визначення індивідуально-типологічних особливостей:

1. Теоретичні заняття:

- На теоретичних заняттях тренер розповідає про основні поняття та теорії, пов'язані з індивідуально-типологічними особливостями та професійною придатністю.

2. Практичні заняття:

- На практичних заняттях учасники групи виконують завдання та вправи, які допомагають їм краще зрозуміти себе та свої можливості.

3. Групові дискусії:

- Групові дискусії дозволяють учасникам обмінятися досвідом, отримати зворотний зв'язок від інших учасників та тренера.

4. Індивідуальна робота з тренером:

- Індивідуальна робота з тренером дозволяє учасникам отримати більш детальні консультації та допомогу в розробці індивідуального плану професійної адаптації.

Результати роботи у тренінгових групах для визначення індивідуально-типологічних особливостей:

1. Учасники групи отримують знання про індивідуально-типологічні особливості та їх вплив на професійну діяльність.

2. Учасники групи отримують більш точне уявлення про свої індивідуально-типологічні особливості.

3. Учасники групи розробляють індивідуальний план професійної адаптації.

## Висновок

Робота у тренінгових групах для визначення індивідуально-типологічних особливостей може стати корисним досвідом для всіх, хто бажає краще зрозуміти себе та свої можливості. Цей досвід може допомогти зробити більш обґрунтований вибір професії, а також підвищити ефективність своєї професійної діяльності. Через активні методи роботи, такі як теоретичні та практичні заняття, групові дискусії та індивідуальні консультації, учасники здобувають цінні знання та навички, необхідні для професійного самовизначення та адаптації.

### **3.2. Психологічна програма на розуміння своїх індивідуально-типологічних особливостей та підвищення своєї професійної діяльності**

Психологічна програма, спрямована на розуміння індивідуально-типологічних особливостей та підвищення професійної діяльності, допомагає старшокласникам усвідомити свої унікальні риси та розвинути необхідні навички для успішного професійного самовизначення. Програма базується на глибокому аналізі особистісних характеристик та їхнього впливу на професійну придатність і ефективність.

Основні завдання психологічної програми:

1. Ідентифікація індивідуально-типологічних особливостей: Виявлення типологічних характеристик особистості учасників за допомогою психологічних тестів та опитувальників. Проведення детального аналізу отриманих результатів для розуміння індивідуальних відмінностей.

2. Розвиток індивідуального професійного потенціалу: Визначення сфер професійної діяльності, де індивідуальні особливості учасників будуть максимально ефективними. Створення індивідуальних програм розвитку професійних навичок з урахуванням типологічних характеристик.



3. Формування навичок самоконтролю та саморегуляції: Вивчення технік самоконтролю для ефективного управління своїми емоціями та поведінкою в різних професійних ситуаціях. Розвиток навичок адаптації до змінних умов професійного середовища.

Основні методи роботи в рамках програми:

1. Індивідуальні коучингові сесії: Проведення особистих зустрічей з коучем для визначення та аналізу індивідуально-типологічних особливостей. Визначення особистих цілей та розробка плану їх досягнення.

2. Психологічні тренінги та семінари: Проведення тренінгів, спрямованих на розвиток професійних навичок та підвищення емоційної стійкості. Організація семінарів з участю професіоналів різних галузей для обговорення реальних професійних викликів.

3. Майстер-класи та воркшопи: Проведення майстер-класів з практичними вправами для розвитку комунікативних та лідерських навичок. Воркшопи, де учасники зможуть застосувати набуті знання та навички в змодельованих професійних ситуаціях.

4. Групова робота та взаємонавчання: Організація групових занять, де учасники можуть обговорювати свої результати та отримувати зворотний зв'язок. Створення умов для обміну досвідом та підтримки один одного у процесі професійного розвитку.

Очікувані результати програми:

1. Глибоке розуміння своїх індивідуально-типологічних особливостей: Учасники програми отримують детальну інформацію про свої типологічні характеристики та їхній вплив на професійну діяльність.

2. Підвищення професійної ефективності: Завдяки індивідуально підібраним методам та технікам, учасники зможуть підвищити свою професійну ефективність та адаптивність.

3. Розвиток самоконтролю та емоційної стійкості: Учасники набувають навичок саморегуляції, що дозволяє ефективніше справлятися з професійними стресами та викликами.

4. Підвищення мотивації до професійного саморозвитку: Усвідомлення своїх сильних сторін і потенціалу стимулює учасників до активного професійного розвитку та самовдосконалення.

Психологічна програма, спрямована на розуміння своїх індивідуально-типологічних особливостей та підвищення професійної діяльності, є важливим інструментом у процесі професійного самовизначення старшокласників. Завдяки індивідуальним коучинговим сесіям, психологічним тренінгам, майстер-класам та груповій роботі, учасники програми здобувають глибокі знання про свої особистісні характеристики та розвивають необхідні професійні навички. Цей підхід сприяє формуванню усвідомленого підходу до вибору професії та підготовки до успішної кар'єри.

### **Висновок до розділу III**

Психологічна програма, спрямована на врахування індивідуально-типологічних особливостей старшокласників у процесі їх професійного самовизначення, є комплексною та багатогранною. Робота в тренінгових групах та індивідуальні психологічні програми доповнюють одна одну, дозволяючи учасникам отримати всебічну підтримку і знання для свідомого вибору професійного шляху. Завдяки цим заходам учні здобувають глибоке розуміння своїх особистісних рис, розвивають важливі професійні навички та підвищують свою готовність до майбутньої кар'єри.

## **РОЗДІЛ IV. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

### **4.1. Безпека життєдіяльності, як важливий фактор в роботі психолога**

Безпека життєдіяльності є одним із ключових аспектів, що забезпечує ефективну та безпечну роботу психолога. Психолог, працюючи з клієнтами, особливо в шкільному середовищі, стикається з різними видами ризиків, пов'язаних як із фізичним, так і з психологічним здоров'ям. З огляду на це, важливо розглянути основні фактори, що впливають на безпеку життєдіяльності психолога та його клієнтів.

1. **Психологічна безпека:** Психолог повинен забезпечувати створення безпечного психологічного середовища для клієнтів, що включає конфіденційність, емпатію та підтримку. Це сприяє формуванню довірливих відносин та ефективній терапії. Важливо також піклуватися про власне психологічне здоров'я психолога, запобігаючи професійному вигоранню.

2. **Фізична безпека:** Робоче місце психолога повинно бути безпечним та зручним. Необхідно звернути увагу на ергономіку робочого місця, уникнення потенційно небезпечних ситуацій та забезпечення засобів першої допомоги.

3. **Етичні стандарти:** Дотримання етичних норм і стандартів професійної діяльності є невід'ємною частиною безпеки життєдіяльності психолога. Це включає забезпечення конфіденційності інформації клієнтів, дотримання принципів не нашкодити (*non-maleficence*) та підтримку професійної компетентності.

4. **Технологічна безпека:** У сучасному світі важливо враховувати ризики, пов'язані з використанням інформаційних технологій. Психолог має забезпечувати безпеку даних клієнтів, використовуючи захищені платформи для зберігання та передачі інформації.

5. **Управління стресом:** Психологи часто працюють у напружених умовах, що вимагає ефективних стратегій управління стресом. Це може включати техніки релаксації, регулярні перерви, фізичну активність та підтримку балансу між роботою та особистим життям.

6. **Взаємодія з колегами:** Професійна підтримка та обмін досвідом з колегами допомагає у вирішенні складних професійних ситуацій та зниженні рівня стресу. Колективні супервізії та участь у професійних спільнотах можуть бути корисними в цьому контексті.

7. **Безпека при проведенні психологічних інтервенцій:** Психолог повинен бути обізнаний про ризики, пов'язані з різними методами психологічного впливу, та застосовувати їх з урахуванням індивідуальних особливостей клієнтів. Це включає забезпечення фізичної та емоційної безпеки під час сеансів.

#### **4.2. Основи охорони праці в роботі шкільного психолога**

Шкільний психолог працює в особливих умовах, де безпека праці є важливою складовою ефективною діяльністю. Забезпечення охорони праці включає заходи, спрямовані на збереження здоров'я та працездатності психолога, а також створення сприятливих умов для його професійної діяльності.

1. **Законодавче забезпечення:** В Україні охорона праці регулюється рядом нормативно-правових актів, що визначають права та обов'язки роботодавців і працівників щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці. Психолог повинен бути ознайомлений з цими вимогами та дотримуватися їх у своїй діяльності.

2. **Робоче середовище:** Робоче місце шкільного психолога повинно бути обладнане відповідно до вимог охорони праці. Це включає належне освітлення, вентиляцію, температуру, звукоізоляцію та ергономіку робочого місця. Важливо

також забезпечити наявність засобів першої допомоги та дотримання правил пожежної безпеки.

3. Психологічний клімат: Створення сприятливого психологічного клімату в шкільному колективі сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню ефективності роботи. Психолог повинен бути залучений до формування таких умов, а також дбати про власне емоційне здоров'я та уникати перевтоми.

4. Професійний розвиток: Регулярне підвищення кваліфікації та участь у професійних тренінгах дозволяє психологу бути обізнаним з новітніми методами роботи та вимогами щодо охорони праці. Це сприяє підвищенню рівня безпеки та ефективності його діяльності.

5. Психоемоційна підтримка учнів: Шкільний психолог повинен забезпечувати психологічну підтримку учнів, спрямовану на формування у них стійкості до стресів та розвиток навичок саморегуляції. Це включає проведення тренінгів, індивідуальних консультацій та групових занять.

6. Профілактика булінгу: Важливим аспектом роботи шкільного психолога є профілактика булінгу. Психолог повинен проводити просвітницьку роботу серед учнів та педагогів, розробляти програми профілактики та втручання, а також надавати допомогу жертвам булінгу.

7. Співпраця з батьками: Ефективна робота шкільного психолога включає співпрацю з батьками, що сприяє створенню сприятливих умов для розвитку та навчання дітей. Психолог повинен організовувати консультації для батьків, тренінги та семінари з питань виховання та підтримки дітей.

8. Управління кризовими ситуаціями: Шкільний психолог повинен бути підготовлений до роботи у кризових ситуаціях, таких як надзвичайні події, випадки насильства або загроза самогубства. Важливо мати чіткі алгоритми дій та співпрацювати з іншими спеціалістами (медиками, соціальними працівниками) для надання своєчасної допомоги.

9. Професійна етика: Дотримання етичних стандартів є фундаментальним аспектом роботи шкільного психолога. Це включає конфіденційність, інформовану згоду, повагу до гідності та прав клієнтів, а також професійну компетентність та відповідальність.

Забезпечення безпеки життєдіяльності та охорони праці в роботі шкільного психолога є важливим аспектом, що впливає на загальний результат професійної діяльності. Дотримання вищезазначених принципів та вимог сприяє створенню безпечного, здорового та продуктивного середовища як для психолога, так і для його клієнтів.

#### **Висновок до розділу IV**

Безпека життєдіяльності є важливим аспектом роботи психолога, адже вона включає в себе як фізичну, так і психологічну безпеку всіх учасників взаємодії. Психологічна безпека забезпечує створення довірливих стосунків з клієнтами через дотримання конфіденційності, емпатії та підтримки, що є ключовими для успішної терапії. Водночас, психолог повинен піклуватися про власне психологічне здоров'я, щоб уникнути професійного вигорання.

Фізична безпека робочого місця також є важливою умовою ефективної діяльності психолога. Забезпечення безпечних і ергономічно зручних умов праці, уникнення небезпечних ситуацій і наявність засобів першої допомоги є необхідними компонентами безпечного робочого середовища.

Етичні стандарти є невід'ємною частиною професійної діяльності психолога, забезпечуючи безпеку життєдіяльності як для самого психолога, так і для його клієнтів. Дотримання конфіденційності, принципів не нашкодити та підтримка професійної компетентності сприяють ефективній та безпечній роботі.

У сучасному світі важливо враховувати ризики, пов'язані з використанням інформаційних технологій, забезпечуючи захист даних клієнтів. Використання захищених платформ для зберігання та передачі інформації стає необхідністю.

Важливою складовою роботи психолога є управління стресом. Використання ефективних стратегій релаксації, фізичної активності та підтримка балансу між роботою і особистим життям допомагають зберігати працездатність і здоров'я. Професійна підтримка та обмін досвідом з колегами також сприяють зниженню рівня стресу та вирішенню складних професійних ситуацій.

Особливу увагу слід приділяти безпеці при проведенні психологічних інтервенцій, враховуючи ризики, пов'язані з різними методами психологічного впливу. Забезпечення фізичної та емоційної безпеки клієнтів є важливою умовою ефективної роботи психолога.

Охорона праці в роботі шкільного психолога включає дотримання законодавчих вимог, забезпечення безпечного та зручного робочого середовища, а також створення сприятливого психологічного клімату в школі. Важливим аспектом є профілактика булінгу та інші профілактичні заходи, спрямовані на зниження ризиків негативного впливу на учнів.

Співпраця з батьками та іншими фахівцями є необхідною для створення сприятливих умов для розвитку та навчання дітей. Консультації, тренінги та семінари з питань виховання і підтримки дітей допомагають забезпечити комплексний підхід до їхнього розвитку.

Управління кризовими ситуаціями вимагає від шкільного психолога готовності до швидкої та ефективної реакції, а також співпраці з іншими спеціалістами для надання своєчасної допомоги. Дотримання етичних стандартів, конфіденційності, інформованої згоди та професійної відповідальності є основними принципами етичної діяльності психолога.

Таким чином, забезпечення безпеки життєдіяльності та охорони праці є ключовими аспектами роботи шкільного психолога, що сприяють створенню

безпечного, здорового та продуктивного середовища для всіх учасників навчального процесу.



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Професійне самовизначення старшокласників є складним багатогранним процесом, що потребує комплексного підходу з урахуванням індивідуально-типологічних особливостей шкірного ученика. Поінформований вибір професії має вирішальне значення для подальшої життя людини, її самореалізації та соціальної адаптації.

Важливими факторами, що впливають на професійне самовизначення, є:

- Індивідуально-психологічні особливості: темперамент, характер, здібності, інтереси, цінності.
- Сімейне оточення: вплив батьків, інших членів сім'ї, стосунки у сім'ї.
- Соціальні та економічні фактори: соціальний статус, матеріальне забезпечення, доступ до освіти та інформації.
- Освітнє середовище: якість освіти, рівень підтримки з боку педагогів та психологів, наявність профорієнтаційних програм.

Для успішного професійного самовизначення старшокласників необхідно:

- Створити умови для відповідального підходу до вибору професії: надати учасним доступ до інформації про різні професії, організувати зустрічі з представниками різних професій, забезпечити психолого-педагогічний супровід.
- Використовувати сучасні методики та технології профорієнтації: тестування, опитування, інтерактивні методи, комп'ютерні програми.
- Залучати до процесу професійного самовизначення всіх зацікавлених сторін: батьків, педагогів, психологів, кар'єрних консультантів, роботодавців.
- Сприяти розвитку навичок самопізнання, саморефлексії та критичного мислення у старшокласників.

Важлива роль у процесі професійного самовизначення відводиться шкільним психологам, педагогам та кар'єрним консультантам. Вони повинні надавати учням всебічну підтримку та керівництво, допомагати їм у самопізнанні,

виявленні своїх інтересів та здібностей, а також у формуванні свідомого вибору професійного шляху.

Сучасна освітня парадигма, що включає модернізований зміст, інноваційні форми діяльності та новітні навчально-виховні технології, є важливою основою для формування професійного самовизначення. Інтеграція нових технологій, таких як цифрові платформи та онлайн-консультації, дозволяє розширити можливості учнів у пошуку інформації про різні професії та освітні траєкторії.

Враховання індивідуально-типологічних особливостей старшокласників у процесі їх професійного самовизначення є важливим фактором, що сприяє успішному вибору професії. Використання комплексного підходу до оцінки особистісних характеристик допомагає більш точно визначити професійні нахили та здібності учнів.

Психологічні програми, спрямовані на врахування індивідуально-типологічних особливостей старшокласників, є ефективним інструментом для їх професійного самовизначення. Такі програми допомагають учням здобути глибоке розуміння своїх особистісних рис, розвинути важливі професійні навички та підвищити свою готовність до майбутньої кар'єри.

Взаємодія школи з різними соціальними інститутами, такими як сім'я, громадські організації та роботодавці, сприяє створенню сприятливих умов для професійного розвитку молоді.

Таким чином, процес професійного самовизначення старшокласників є багатоаспектним і потребує комплексного підходу. Створення умов для осознаного вибору професії, забезпечення підтримки та керівництва з боку педагогів та психологів, а також використання сучасних освітніх технологій та методик є необхідні передумови для успішного професійного самовизначення молоді.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мачуський В.В. Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності в позашкільних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 2001. 16 с.
2. Тополь О.В. Формування готовності старшокласників до вибору професій сфери підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Київ, 1997. 22 с.
3. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект / Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота.» - 2016. – Випуск 2
4. Особистість це URL: <https://www.psykholoh.com/post/%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D1%86%D0%B5> (дата звернення:02.10.2023).
5. Тема9. Індивідуально-типологічні властивості особистості. URL: [https://lubbook.org/book\\_225\\_glava\\_12\\_Tema\\_12\\_Marketing\\_jak\\_%D1%96nstr.html](https://lubbook.org/book_225_glava_12_Tema_12_Marketing_jak_%D1%96nstr.html) (дата звернення:02.10.2023).
6. Індивідуально-типологічні особливості особистості: їх характеристика. URL: <https://studfile.net/preview/5721021/> (дата звернення: 02.10.2023).
7. Темперамент URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82> (дата звернення: 02.10.2023).
8. Флегматик vs холерик: порівняння та взаємодія різних типів темпераменту URL: <https://gosta.media/psyholohiya/flehmatyk-vs-holeryk->

porivnyannya-ta-vzaemodiya-riznyh-typiv-temperamentu/ (дата звернення: 02.10.2023).

9. Траверсе Т.М. Психологія праці : навчально-методичний посібник. Київ : Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. 116 с.

10. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ З РІЗНИМ СОЦІОМЕТРИЧНИМ СТАТУСОМ URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27917/1/Krapivnicka.pdf> (дата звернення: 02.10.2023).

11. Гуцан, Л. А., Морін, О. Л., Охріменко, З. В., Пархоменко, О. М., Гриценко, Л. І., & Ткачук, І. І. (ред.). Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу. Харків: Друкарня Мадрид. 2016. 220 с.

12. Бех, І. Д. . Виховний процес в досягнутих глибинах. Шкільний світ, № 5, 42.2014.

13. Мельник, О. В.. Ефект самодостатності: від професійних домагань до власного успіху. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді, Випуск 16, Книга 1, 190-193.2012/

14. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.10.2023).

15. Агалець І. Вплив соціально-педагогічного середовища на професійне самовизначення старшокласників. Молодь та ринок. 2018. № 11. С. 105–108.

16. Серета О.Ю. Особливості впливу соціально-психологічних факторів на професійне самовизначення старшокласників. Психологічний журнал. 2019. Т. 5. № 11. С. 268–282.

17. Щербань А.Д. Вплив ціннісних орієнтацій старшокласників на їхнє професійне самовизначення. Габітус. 2016. Вип. 2. С. 154–157.

18. Колчигіна А.В., Павлій А.К. Професійні настанови старшокласників: статево-рольові особливості. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. Вип. 2. С. 64–70.
19. Чечко І.І. Професійне самовизначення старшокласників у контексті профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти. Проблеми сучасної психології. 2019. № 1. С. 146–152.
20. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice. Psychol. 1968. No. 1. V. 52
21. Петрочко, Ж. В.. Соціальне партнерство. *Енциклопедія освіти* (с. 848-849). Київ: Юрінком Інтер. 2008.
22. Бех, І. Д.. Виховний процес в осягнутих глибинах. *Шкільний світ*, № 5 (685), 42. 2014.
23. Кабінет Міністрів України. 2010, 27 серпня. Положення про освітній округ. *Урядовий кур'єр*, №170.
24. PSYCHOLOGICAL JOURNAL ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ЯК ЦІЛЕСПРЯМОВАНИЙ ПРОЦЕС URL: <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/download/1286/811> (дата звернення: 10.11.2023).
25. Вітковська, О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. *Педагогіка і психологія*, № 3, 171-179. 1998.