

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»  
ОДЕСЬКИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра загальнонаукових, соціальних та поведінкових дисциплін

**«До захисту допущено»**

Завідувач

кафедри \_\_\_\_\_  
(підпис)

доктор філ. наук, доцент

Нерубаська Алла Олександрівна

(наукове звання, науковий ступінь, прізвище  
та ініціали)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_ р

.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти**  
**на тему: «Становлення професійної ідентичності у працюючих**  
**студентів»**

**Виконав:**

студент(ка) групи ІН18-9-24-М1ПС (1,6д)  
(шифр групи)

Освітньої програми: «Психологія»

Спеціальності: 053 «Психологія»

(код і найменування спеціальності)

Кірсєва Тетяна Олександрівна

(ПБ студента)

\_\_\_\_\_  
(підпис студента)

**Керівник:** канд. психол. наук, доцент,

доцент кафедри

Крюкова Марина Анатоліївна

\_\_\_\_\_  
(підпис наукового керівника)

**2026 р.**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ПСИХОЛОГІЇ .....</b>	<b>9</b>
1.1. Професійна ідентичність як наукова категорія .....	9
1.2. Теоретичні підходи до дослідження професійної ідентичності ...	17
самовизначення та професійної ідентичності .....	29
<b>РОЗДІЛ 2. ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ СТУДЕНТІВ .....</b>	<b>39</b>
2.1. Обґрунтування вибору методик .....	39
2.2. Характеристика вибірки, етапів та методів дослідження .....	49
<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ СТУДЕНТІВ .....</b>	<b>58</b>
3.1. Емпіричне дослідження мотиваційної сфери в структурі професійної ідентичності працюючих студентів .....	58
3.2. Особливості установок у структурі професійної ідентичності інтернів та медичних працівників .....	67
3.3. Методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності працюючих студентів .....	72
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>77</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>82</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сучасні трансформаційні процеси в економічній, соціальній та освітній сферах актуалізують проблему професійного самовизначення молоді, яка одночасно здобуває освіту та бере участь у трудовій діяльності. Працюючі студенти становлять особливу соціально-психологічну групу, для якої характерне поєднання навчальних і професійних ролей, що створює унікальні умови для формування професійної ідентичності.

Саме тому дослідження механізмів, чинників і закономірностей становлення професійної ідентичності у цієї категорії молоді набуває особливої наукової та практичної значущості.

Поєднання роботи й навчання сприяє ранньому зануренню у професійну діяльність, що з одного боку пришвидшує процеси професійного самовизначення, а з іншого – може бути джерелом додаткових труднощів, пов'язаних із перевантаженням, рольовими конфліктами, недостатністю часу на рефлексію професійного розвитку. У таких умовах студенти нерідко здійснюють вимушений або ситуативний вибір роботи, який не завжди відповідає їхнім професійним намірам, що може позначатися на якості формування професійної ідентичності та подальшій професійній траєкторії.

Професійна ідентичність працюючих студентів формується під впливом складної взаємодії навчального середовища, реальної трудової практики, особистісної мотивації та соціально-економічних умов. Її становлення виступає ключовим чинником професійної адаптації, стійкості до стресу, задоволеності професійним вибором та успішності майбутньої кар'єри.

Дослідження цієї проблеми дозволяє виявити потенційні ризики та ресурси професійного розвитку молоді, яка поєднує навчання з роботою, а також сприяє розробці психолого-педагогічних програм підтримки.

Потреба у вивченні професійної ідентичності працюючих студентів зумовлена також зміною стратегій професійного розвитку у сучасному суспільстві. Умови нестабільності ринку праці, поява нових форм зайнятості

та зростання вимог до гнучкості й самостійності роблять професійну ідентичність важливим індикатором здатності молоді людини до успішної самореалізації. Водночас трудова зайнятість студентів може виконувати як конструктивну роль, сприяючи практичному засвоєнню компетентностей, так і деструктивну – відволікаючи від професійно значущого навчального змісту.

Таким чином, актуальність дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів визначається необхідністю:

- виявлення специфіки професійного самовизначення молоді, яка поєднує освітню та трудову діяльність;
- розуміння психологічних механізмів формування професійної ідентичності в умовах багаторольовості;
- розробки ефективних засобів підтримки професійного розвитку студентів у закладах вищої освіти;
- підвищення якості підготовки майбутніх фахівців з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів.

Отже, комплексне вивчення професійної ідентичності працюючих студентів є важливим напрямом сучасної психології та педагогіки, що сприятиме більш глибокому розумінню закономірностей професійного становлення молоді та формуванню ефективних стратегій її підтримки.

Складність та практична значущість обраного напрямку зумовили актуальність теми магістерського дослідження **«Становлення професійної ідентичності у працюючих студентів»**.

**Мета дослідження:** теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів.

Для досягнення поставленої мети в процесі дослідження ставилися такі **основні завдання:**

1. Теоретично дослідити особливості професійного розвитку, професіоналізації та професійної ідентичності.
2. Укласти методичний комплекс, релевантний поставленій меті.

3. Провести емпіричне дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів.
4. Укласти методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності у працюючих студентів.

**Об'єкт дослідження**- особливості особистості працюючого студента.

**Предметом дослідження** - становлення професійної ідентичності у

п

р **Методи дослідження.** В магістерській роботі застосовувалася низка методів: аналіз наукових першоджерел, психодіагностичний та порівняльний методи.

ю для вивчення характеристик професійної ідентичності було використано комплекс методик:

ч 1. Методика Е. Шейна «Якорі кар'єри»;

и 2. Методика О. Ф. Потемкіної «Соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребній сфері»;

х 3. Методика В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволеності основних потреб»;

с 4. Опитувальник Р. Блейка та Дж. Мутона «Вивчення стилю та ролевої спрямованості»;

т 5. Методика Дж. Сакса та С. Леві «Незакінчені речення».

у У дослідженні брали участь представники однієї соціально-професійної групи – фахівці медичної сфери: студенти-інтерни Одеського Національного медичного університету, а також працівники медичних закладів. Загальна чисельність респондентів становила 80 осіб

в **Теоретичне значення** дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів полягає у поглибленні наукового розуміння механізмів професійного розвитку молоді в умовах поєднання навчальної та трудової діяльності. Вивчення цієї проблематики дозволяє розширити існуючі підходи до аналізу професійного самовизначення, інтегрувавши у науковий дискурс нові чинники, пов'язані з багаторольовістю,

раннім професійним досвідом та соціально-економічними особливостями сучасного ринку праці.

По-перше, дослідження сприяє уточненню змісту поняття *професійної ідентичності* у контексті нестандартних освітньо-професійних траєкторій. Воно дозволяє розробити більш комплексну концептуалізацію цього феномена, враховуючи взаємодію навчальних і трудових впливів, специфічних для працюючих студентів. Така концептуалізація підсилює теорію професійного становлення, доповнюючи її новими аспектами, що відображають сучасні реалії.

По-друге, вивчення професійної ідентичності працюючих студентів дає змогу поглибити теоретичні уявлення про структуру та динаміку цього феномена. У дослідженні можуть бути уточнені рушійні сили розвитку професійної ідентичності, зокрема вплив мотивації, професійного досвіду, навчального середовища, соціальної підтримки, а також рольових конфліктів, що виникають у ситуації поєднання роботи й навчання. Це сприяє удосконаленню існуючих моделей професійного розвитку та адаптації молоді.

По-третє, дослідження дозволяє розширити міждисциплінарні підходи до вивчення професійної ідентичності. Аналіз феномена у працюючих студентів інтегрує положення психології праці, вікової психології, освітньої психології та соціології професій, що стимулює створення нових теоретичних моделей, здатних пояснити складну взаємодію освітніх і трудових процесів у становленні професійної особистості.

По-четверте, результати дослідження можуть деталізувати теоретичні уявлення про вплив ранньої трудової зайнятості на професійну ідентичність. Це дає змогу сформулювати нові уявлення про позитивні та негативні наслідки раннього професійного досвіду, а також про його роль у формуванні професійних цінностей, цілей, очікувань та самооцінки молодого людини.

Отже, теоретичне значення дослідження полягає у: розвитку та уточненні концептуального апарату, пов'язаного з професійною ідентичністю; збагаченні теорій професійного становлення новими знаннями про специфіку

працюючих студентів; інтеграції різних наукових підходів до аналізу процесу професійної соціалізації; формуванні теоретичних основ для подальших емпіричних досліджень та розроблення практичних програм підтримки професійного розвитку молоді.

Таким чином, дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів робить вагомий внесок у розвиток сучасної психологічної науки, розширюючи межі розуміння професійного самовизначення у нових соціокультурних умовах.

**Практичне значення** дослідження становлення професійної ідентичності у працюючих студентів визначається можливістю застосування його результатів у різних сферах освітньої та професійної діяльності, а також у системах психологічної підтримки молоді. Виявлення особливостей професійного самовизначення студентів, які поєднують навчання та роботу, дозволяє створити ефективні інструменти сприяння їхньому особистісному та професійному розвитку.

По-перше, результати дослідження можуть бути використані у практиці роботи закладів вищої освіти для оптимізації освітнього процесу. На основі отриманих даних можливе удосконалення навчальних програм, впровадження гнучких освітніх траєкторій, адаптованих до потреб студентів, які працюють. Це сприяє зменшенню рольових конфліктів, підвищенню академічної успішності та гармонійному поєднанню навчальних і професійних обов'язків.

По-друге, дослідження може слугувати підґрунтям для розроблення психологічних тренінгів, консультаційних програм та профорієнтаційних заходів, спрямованих на підтримку професійної ідентифікації студентів. Такі програми можуть включати розвиток навичок самопізнання, формування професійних цінностей, підвищення самоефективності, управління стресом та формування стійких професійних намірів.

По-третє, отримані результати можуть бути корисними для роботодавців, які залучають студентів до трудової діяльності. Розуміння специфіки професійної ідентичності працюючої молоді дозволяє створювати

сприятливі умови для їх адаптації, оптимізувати наставництво, формувати реалістичні очікування та підтримувати розвиток професійних компетентностей.

По-четверте, дослідження сприятиме підвищенню ефективності діяльності служб підтримки студентства, зокрема центрів кар'єри, психологічних служб, кураторських програм. На основі науково обґрунтованих рекомендацій такі служби можуть впроваджувати цілеспрямовані інтервенції, які зменшують вплив професійної невизначеності та сприяють успішному професійному становленню.

По-п'яте, висновки дослідження можуть бути застосовані у соціальній політиці, орієнтованій на молодь, що працює. Вони здатні допомогти у розробленні програм підтримки ранньої кар'єри, заходів щодо зменшення перевантаження студентів, а також у формуванні стратегій розвитку людського потенціалу.

Таким чином, практичне значення дослідження полягає у можливості: удосконалення освітнього процесу для працюючих студентів; створення психологічних програм підтримки професійної ідентичності; розвитку ефективних стратегій наставництва та професійної адаптації у робочому середовищі; підвищення якості професійної підготовки фахівців; підтримки молоді на рівні освітніх установ та державних програм.

Загалом, результати дослідження можуть стати важливим інструментом для забезпечення успішного професійного становлення студентів, які поєднують навчання з трудовою діяльністю, та підвищення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

**Структура дипломної роботи** визначена метою та завданнями магістерського дослідження. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, які поділені на підрозділи, висновків, списку використаних джерел (80 найменувань). Загальний обсяг роботи – 90 друкованих сторінок, обсяг основної частини роботи складає 81 сторінка.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ПСИХОЛОГІЇ

#### 1.1. Професійна ідентичність як наукова категорія

Актуальність та суспільна значущість дослідження теоретичних і практичних аспектів професійної ідентичності зумовлені, з одного боку, недостатнім рівнем опрацювання цього поняття у вітчизняній психологічній науці, а з іншого — зростаючим запитом соціуму на знання, що дають змогу зрозуміти, цілеспрямовано формувати й коригувати професійну ідентичність особистості. Різні соціальні інститути дедалі більше потребують наукових даних, які допомагають пояснювати механізми становлення професійної самототожності.

Питання ідентичності вже тривалий час перебувають у центрі уваги соціологів, психологів та представників інших гуманітарних наук, кожна з яких висвітлює певний аспект цього багатовимірного феномена.

У філософії поняття ідентичності відображає «річ у собі»; зміст суб'єктності людини тлумачиться через її суб'єктивне самосвідомлення [91].

У соціології ідентичність розглядається як належність індивіда до певної соціальної групи, спільноти, статі, нації [91].

У психології під ідентичністю розуміють процес і результат ототожнення особистості з іншою людиною або групою, а також механізм, що забезпечує внутрішню цілісність особистості, її саморозуміння та самосвідомість [70].

Попри наявність усталених підходів, психологічний зміст категорії «ідентичність» залишається багатозначним і варіативним, оскільки його трактування залежить від теоретичних орієнтацій дослідників. Однією з

головних труднощів вивчення цього феномена є вибір адекватної методології наукового аналізу. Дослідники ідентичності представляють різні психологічні школи, що зумовлює використання ними різних концептуальних рамок, ніжних підходів і методів дослідження.

Так, методологічні засади психоаналізу суттєво відрізняються від світоглядних принципів гуманістичної психології, однак саме представники цих шкіл — Зигмунд Фрейд і Карл Роджерс — зробили вагомий внесок у розуміння феномена ідентичності.

У сучасній психології виділяється низка різновидів ідентичності, серед яких важливе місце посідає професійна ідентичність. Її дослідження передбачає аналіз загальної концепції ідентичності та її специфічних проявів у професійній сфері. Зазначене поняття є відносно новим для української наукової традиції, оскільки найбільш активний розвиток теорії ідентичності відбувався у межах американської та західноєвропейської психології.

Особливо значущими для формування сучасних уявлень про ідентичність стали праці представників его-психології — А. Ватермана, Дж. Марсії, К. Роджерса, Г. Теджфела, З. Фрейда, Е. Фромма, Е. Еріксона. У їхніх теоретичних підходах порушувалися й питання професійної ідентичності як окремого напрямку досліджень.

Отже, вивчення професійної ідентичності ґрунтується на широкому міждисциплінарному підході та потребує інтеграції різних наукових традицій, що забезпечує глибше розуміння механізмів становлення особистості у професійній сфері.

З. Фрейд розглядав процес становлення ідентичності в контексті соціалізації дитини, підкреслюючи, що він є найраннім проявом емоційного зв'язку людини з оточенням. Малюк відчуває прихильність до батьків або осіб, які їх замінюють, прагне бути схожим на них, повторювати їхні дії та риси.

Саме завдяки механізму ідентифікації особистість поступово формує власне «Я». У психоаналітичній традиції цей процес трактується як несвідоме

наслідування певним людям та інтеріоризація їх поведінкових моделей і властивостей.

Дж. Марсія визначав ідентичність як структуру еґо — внутрішню, саморегульовану та динамічну систему потреб, здібностей і переконань. У своїх працях він висунув припущення, що ця гіпотетична структура виявляється феноменологічно через характерні способи розв'язання життєвих завдань. Наприклад, підліток, формуючи ідентичність, має вирішити питання щодо навчання, вибору професії чи працевлаштування.

Кожне, навіть дрібне рішення сприяє розвитку ідентичності. У процесі прийняття рішень, пов'язаних із власним життям, поступово формується більш стійка структура ідентичності, зростає усвідомлення власних переваг і недоліків, чіткіше визначається життєва мета і сенс. Дж. Марсія наголошував, що хоч ідентичність може включати багато компонентів, його модель зосереджується насамперед на особливостях розв'язання життєвих проблем [76].

У працях А. Ватермана особливу увагу приділено ціннісному виміру ідентичності. На його думку, професійне та особистісне самовизначення нерозривно пов'язане з тим, які цілі, цінності та переконання людина свідомо обирає та яким вона слідує. Ці смисложиттєві орієнтири формуються в період кризи ідентичності, коли індивід оцінює різні життєві альтернативи.

Ватерман виокремлює чотири ключові сфери, що мають першочергове значення для становлення ідентичності:

1. вибір професії та кар'єрного шляху;
2. формування або переосмислення моральних і релігійних переконань;
3. становлення політичних поглядів;
4. прийняття соціальних ролей, зокрема гендерних, а також ставлення до шлюбу й батьківства [76].

Е. Еріксон [70], який суттєво вплинув на сучасне розуміння ідентичності, трактував її як цілісну конфігурацію, що поступово інтегрує природні задатки, базові потреби, індивідуальні здібності, значущі

ідентифікації та стабільні ролі. Саме ця конфігурація визначає систему цінностей та ідеалів особистості, формує її життєві орієнтири, соціальні ролі і ступінь залученості до суспільного життя. На думку Еріксона, зміни соціокультурного середовища можуть спричиняти втрату попередньої ідентичності й потребу в її оновленні.

Автор теорії соціальної ідентичності Г. Теджфел розглядав особистість як когнітивну систему, що складається з двох підсистем: особистісної та групової ідентичності. Особистісна ідентичність описує уявлення людини про власні фізичні, інтелектуальні та моральні якості. Групова ж охоплює всі види приналежності до соціальних, професійних, етнічних та інших груп.

Е. Фромм пояснював ідентичність через прагнення особистості відчувати власну унікальність та зв'язок з людським родом. Це прагнення реалізується через почуття спорідненості з іншими людьми — формою здорової ідентифікації. У разі неможливості реалізувати її творчими індивідуальними зусиллями особа може несвідомо ототожнювати себе з іншими людьми або групами. Так, підлеглий може ідентифікуватися з керівником, громадянин — із державою, працівник — з організацією.

К. Роджерс у своїй теорії зосереджувався на образі «Я», який він розглядав як гнучке та мінливе уявлення особистості про саму себе. На його думку, поведінку людини значною мірою визначає прагнення підтримувати узгодженість між різними аспектами власного «Я». Важливу роль він відводив системі самооцінювання та самоствавлення, яка відображає, як людина сприймає себе в різних життєвих сферах і видах діяльності.

Дослідження згаданих авторів демонструють, що ідентичність має виразно соціальну природу й формується у взаємозв'язку з навколишнім світом через:

- емоційні (Фрейд),
- когнітивні (Теджфел),
- ціннісні (Ватерман, Еріксон) та
- мотиваційні (Фромм, Роджерс) механізми.

Саме завдяки цим каналам особистість отримує можливість вибудувати відносно цілісне й несуперечливе бачення світу та власного «Я». Водночас велика кількість соціальних, міжособистісних і професійних ролей, які нерідко конфліктують між собою, постійно актуалізує проблему збереження внутрішньої цілісності та узгодженості множинних образів «Я».

Представлені підходи створюють ґрунтовну теоретичну базу для аналізу професійного виміру ідентичності, оскільки процес ідентифікації передбачає засвоєння особистістю соціальних ролей, норм, цінностей і моральних якостей інших людей та соціальних груп, зокрема й професійних, до яких вона належить або прагне долучитися.

Подібні ідеї в українській психологічній традиції були інтегровані у концепцію «самовизначення». Її центральним елементом виступає система уявлень і ставлень людини до світу, інших людей та самої себе. Саме такі ставлення формують ціннісні орієнтації особистості, які більшість дослідників обґрунтовано вважають основою самовизначення [51]. У межах вивчення феномену самовизначення зазвичай виділяють кілька його взаємопов'язаних, але психологічно специфічних форм – професійне та соціальне самовизначення.

Професійне самовизначення є ключовою складовою особистісного розвитку, оскільки охоплює вибір професії, визначення себе у сфері праці та орієнтацію на майбутній професійний шлях. Недарма Е.А. Клімов наголошував, що обрання фаху стає своєрідним «другим народженням» особистості, адже від цього залежить її місце в суспільстві та задоволеність діяльністю [82].

За спостереженнями Д.Н. Дубровіна, професійне самовизначення являє собою динамічний процес, у ході якого людина поглиблює пізнання власних здібностей, аналізує свої цінності та співвідносить їх із вимогами обраного чи бажаного фаху.

Історично проблема професійного самовизначення має глибоке підґрунтя. Теоретичні витоки підходу були закладені С.Л. Рубінштейном у

принципі про те, що зовнішні чинники діють через внутрішні умови. Ця концепція отримала подальший розвиток у працях К.А. Абульханової-Славської [51], для якої ключовим моментом самовизначення є активність суб'єкта, його здатність усвідомлено займати життєву позицію. Таке зростання активності відображається у розширенні інтересів та поглибленні розуміння себе й інших у світі, що по суті відповідає процесу становлення ідентичності у трактуванні Дж. Марсії.

Професійне самовизначення й вибір кар'єрного шляху нерозривно пов'язані з прийняттям певних життєвих цінностей, які визначають професійну мотивацію. Такий підхід перегукується з позицією А. Ватермана, який розглядав ідентичність переважно через її ціннісний вимір у професійній діяльності.

Д.Н. Дубровін також підкреслював, що провідне місце у формуванні готовності до професійного самовизначення посідає самосвідомість — здатність людини усвідомлювати власні риси, порівнювати реальний та ідеальний образи «Я» й оцінювати їх відповідність [51]. Ця ідея цілком узгоджується з концепцією К. Роджерса, який вважав, що поведінка людини здебільшого спрямована на досягнення узгодженості між реальним і бажаним «Я», тобто на прагнення до автентичності та внутрішньої цілісності.

По суті, поняття ідентичності та самовизначення є змістово спорідненими, адже в процесі їх становлення особистість засвоює та приймає цінності, норми, соціальні ролі та світоглядні засади. Головна відмінність між цими феноменами полягає у їх віковій детермінації. Ідентичність формується раніше й ґрунтується передусім на емоційних зв'язках людини з довкіллям.

Натомість самовизначення постає на більш пізніх етапах розвитку як свідома, осмислена система ставлення до світу, інших людей і власного «Я».

Зростання інтересу до феномену професійної ідентичності спричинило появу великої кількості її трактувань. В.А. Кеніг [78] підкреслює, що її формування забезпечується єдністю процесів професійного самосвідомлення,

самовизначення, персоналізації та саморозвитку, у результаті яких людина ідентифікує себе з певною професією та професійною спільнотою.

Л.Б. Шнейдер наголошує, що сутність і динаміка професійної ідентичності вибудовуються в площині самовизначення, самоорганізації та персоналізації. Психологічний зміст ідентичності, на її думку, розкривається через взаємодію трьох перспектив:

- «Професія» (діяльність),
- «Особистість» (образ «Я»),
- «Інші» (професійне середовище).

Їх поєднання створює цілісну, стійку та узгоджену структуру, яку й називають ідентичністю.

А.С. Назиров [цит. за 11] визначає професійну ідентичність як рівень професійного становлення, за якого відбувається самоототожнення особистості з обраним фахом, його ролями, завданнями та соціальними функціями.

На думку Ю.П. Поваренкова [цит. за 10], професійна ідентичність є одним із критеріїв професіоналізму спеціаліста. Її структура включає професійно значущі якості, систему професійних взаємин, цінностей, мотивів, установок та професійну позицію.

А.С. Некрасов [цит. за 17] розглядає професійну ідентичність як багатовимірний конструкт, основними компонентами якого є система професійних цінностей та здобута фахівцем компетентність.

За А.А. Азбелем, професійна ідентичність — це процес ототожнення себе з певною професійною групою, прийняття її цілей, норм і цінностей, а також усвідомлення власної належності до цієї групи.

Н.В. Євтешина [53] визначає професійну ідентичність як багатовимірне, інтегративне, соціально-психологічне утворення, що виявляється у ступені включеності особистості у професійну групу, її ототожненні з професією, емоційному ставленні до себе як фахівця та до характеристик професійного середовища.

З.В. Єрмакова [55] трактує професійну ідентичність як інтегральний психологічний феномен, що є складовою професіоналізму та відображає відповідність між особистістю і професією на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях.

Узагальнення наведених визначень показує, що вони загалом узгоджуються з підходами, представленими в працях Ю.П. Поваренкова, Н.Л. Іванової та Л.Б. Шнейдер. У цих роботах професійна ідентичність розглядається як комплексна характеристика відповідності суб'єкта й професійної діяльності. Поглиблений аналіз трактувань свідчить, що дослідники найчастіше акцентують на особистісних процесах, притаманних професіоналу: ідентифікації, персоналізації, самоактуалізації та професійній соціалізації.

У структурі професійної ідентичності особливе місце посідає спрямованість, яка охоплює мотиви, цінності, установки та інші регулятивні компоненти. Крім того, більшість авторів звертають увагу на зв'язок професійної ідентичності з цільовими, смисловими та емоційними станами особистості.

Узагальнюючи змістові характеристики, подані в різних визначеннях, можна стверджувати, що професійна ідентичність є багатофакторним феноменом, який відображає складну взаємодію індивідуальних якостей особистості, цілісності процесів професійного самосвідомлення, самовизначення та професійної спрямованості. Для нашого дослідження особливо значущі ті трактування, у яких професійну спрямованість визначають центральним компонентом загальної структури професійної ідентичності.

Саме цей особистісний конструкт, як зазначають низка дослідників [15], найбільшою мірою впливає на формування соціальних установок, системи цінностей і кар'єрних орієнтацій, через які людина вибудовує власне професійне «Я», визначає своє місце у професійній сфері та вибудовує цілісну професійну ідентичність.

## 1.2. Теоретичні підходи до дослідження професійної ідентичності

Аналізуючи наукові праці, присвячені проблемі професійної ідентичності, можна помітити, що незалежно від мети чи специфіки дослідження, у сучасній психології сформувалася стійка традиція розглядати професійну ідентичність у межах трьох ключових напрямів: когнітивного, мотиваційного та ціннісного. Значний внесок у розвиток цієї традиції зробив Ю.П. Поваренков, який обґрунтував комплексний підхід до розуміння професійної ідентичності. Згідно з його концепцією становлення професіонала, професійна ідентичність є критерієм професійного розвитку і відображає якісні та кількісні особливості прийняття особистістю:

1. себе як фахівця;
2. професійної діяльності як способу самореалізації та задоволення потреб;
3. системи цінностей і норм, притаманних відповідній професії.

Спираючись на ці три компоненти, сучасні дослідники розглядають перший напрям як систему ставлення людини до себе в ролі професіонала. Тут мається на увазі наявна або прогнозована професійна самооцінка.

Такий підхід до аналізу професійної ідентичності відображає процес ідентифікації, характерний для когнітивної концепції ідентичності [13].

Другий напрям стосується ставлення особистості до змісту та умов професійної діяльності. У психологічних дослідженнях ці характеристики використовують передусім для оцінювання рівня задоволеності працею, що відображає різні аспекти професійної мотивації. Вони можуть охоплювати потреби, пов'язані з оплатою праці, змістом роботи, можливістю кар'єрного зростання, престижністю професії.

У контексті професійної ідентичності значущість цих чинників суттєво залежить від індивідуальної структури мотиваційної сфери людини. На відміну від когнітивного напрямку, такий підхід репрезентує процеси

ідентифікації, описані в межах мотиваційного підходу до розуміння ідентичності [76].

Третій напрям дослідження професійної ідентичності пов'язаний зі ставленням особистості до системи професійних цінностей, норм, традицій та інших регуляторів професійного середовища. У психології цей підхід визначають як ціннісний.

На думку Н.Л. Іванової та Є.В. Конєвої, ідентичність нерозривно пов'язана з постійним зверненням до питання «Хто я?», яке супроводжує людину протягом усього життя і суттєво впливає на її професійну діяльність [75]. Л.Б. Шнейдер підкреслює, що відправною точкою психологічного аналізу професійної ідентичності є самосвідомість, оскільки саме вона створює «Я-концепцію» — систему уявлень людини про себе як суб'єкта діяльності та життєвого шляху.

Є.В. Наконечна [16], досліджуючи чинники розвитку професійної свідомості, наголошує, що професійне самосвідомлення виникає в результаті співвіднесення образу обраної професії з наявною «Я-концепцією». У межах когнітивного підходу професійна ідентичність базується на уявленнях людини про себе як про фахівця.

Такий підхід представлено у працях М.П. Абдуллаєвої [1], яка аналізує професійну ідентичність через опозицію «реальне Я — ідеальне Я». У її дослідженні професійна ідентичність операціоналізована через міру зближення трьох конструктів: «Я реальне» (яким професіоналом я є зараз), «Я ідеальне» (яким би я хотів бути) та «Я можливе» (яким я потенційно можу стати). Ступінь узгодженості між реальним і бажаним образом себе визначає відчуття професійної ідентичності та динаміку її подальшого розвитку.

Л.Г. Матвєєва вважає, що професійне самосвідомлення формується взаємодією образу професії та образу «Я». Вона підкреслює, що узагальнений образ професіонала є еталоном, з яким студент або молодий фахівець співвідносить себе в процесі становлення професійної ідентичності. На її думку, професійна ідентичність є ключовим елементом професійного

самосвідомлення й характеризується поступовим розширенням уявлень про професійні ролі. Особливо інтенсивно суб'єктивна модель професійної ідентичності формується на завершальному етапі навчання у виші та на початку професійної кар'єри.

Центральними компонентами цієї моделі є:

роль викладача,

усвідомлення зв'язку між образом «Я» і образом «Я — професіонал», а також прагнення конструктивно долати суперечності між ними.

Згідно з позицією З.В. Єрмакової [55], на когнітивному рівні професійна ідентичність проявляється як відповідність (конгруентність) уявлень про себе як спеціаліста з тим, яким має бути фахівець відповідно до норм професії, яким є зміст його діяльності та кінцевий результат. Дослідниця трактує професійну ідентичність як інтегральну характеристику, що відображає узгодженість професійно-ментальної позиції індивіда з основними складовими образу професії та професійної «Я-концепції».

Таким чином, професійна ідентичність свідчить про рівень відповідності суб'єктивного уявлення про себе професіоналом вимогам обраної діяльності та ставлення людини до цієї діяльності загалом.

Єрмакова виділяє два ключові психологічні механізми, що лежать в основі формування професійної ідентичності:

1. ідентифікація — пошук спільних рис, збігів із вимогами професії;
2. ідентифікування — усвідомлення відмінностей та прийняття їх як таких, що не порушують професійного функціонування.

Саме усвідомлення ступеня власної невідповідності вимогам професії визначає напрям подальшого професійного розвитку. Якщо це невідповідність виявляється суттєвою, індивід часто схиляється до рішення змінити професійну траєкторію.

Н. Л. Регуш [14] вважає, що професійна ідентичність формується в межах розвитку самосвідомості й залишається відносно стабільною протягом усього професійного шляху. Тривалість роботи впливає на ступінь

ототожнення себе з образом ідеального «професійного Я». У структурі самосвідомості серед чотирнадцяти «Я-образів» провідними є «сімейно-ролеве Я», «просторове Я» та «професійне Я», причому останнє зберігає стійке місце упродовж професійної діяльності.

І. Ю. Вороцька [29] трактує професійну ідентичність як ототожнення з професією та професійною спільнотою. Її показниками є засвоєний професійний досвід, ефективні професійні взаємини та позитивне ставлення до себе.

Н. М. Аксьонова [4] доводить, що особистісні характеристики его-ідентичності визначають професійну успішність. Найважливішими показниками виступають статус «досягнутої ідентичності», цілісність і інтегрованість особистості та усвідомлене ставлення до життя.

К. С. Тороп [12] підкреслює, що професійна ідентичність є ключовою умовою професійного становлення та має динамічний, нерівномірний характер.

Найбільш значущими її компонентами виступають:

- позитивне самоствавлення,
- орієнтація на саморозвиток,
- задоволеність професійною діяльністю та
- провідні особистісні якості — доброзичливість, совісність, самодостатність.

Важливим чинником професіоналізації є розвиток професійного самосвідомлення, що виявляється у формуванні професійної ідентичності. Дослідники підкреслюють, що професійна свідомість як детермінанта профіідентичності проявляється через систему уявлень фахівця про себе, особливості самооцінки та ставлення до власної діяльності.

Мотиваційний аспект професійної ідентичності розкривається у працях П. Д. Нікітенка, Н. В. Панфілової, Є. В. Чорного та інших авторів. На відміну від когнітивного підходу, мотиваційний напрям зосереджується на процесі ідентифікації, що визначається сукупністю професійних потреб, нахилів,

інтересів і мотивів. Саме вони визначають зміст і спрямованість професійної ідентичності, яка формується та реалізується в процесі професійної діяльності.

У дослідженні П. Т. Нікітенка [8] військово-професійна ідентичність курсантів трактується через систему професійної мотивації, де провідним компонентом є самоактуалізація. Учений встановив зв'язок між уявленнями про світ, рівнем самоактуалізації та особливостями соціальної й особистісної ідентичності курсантів, що змінюються в ході професійної соціалізації та засвоєння ролі офіцера.

Автор виокремлює три типи ідентичності:

1. базовий, пов'язаний із загальнолюдськими, сімейними та гендерними ідентифікаціями, що структурують «Я-образ»;
2. соціально-ситуативний, який включає уявлення про себе як «майбутнього офіцера», «громадянина» тощо;
3. рольовий, що пов'язаний із прийняттям професійних ролей («військовослужбовець», «курсант», «захисник»).

Нікітенко також описує динаміку ідентичності:

на початку навчання домінує навчальна ідентичність із позитивним баченням світу;

на етапі інтенсивної професійної підготовки — ідентичність кольорується негативними уявленнями та звуженим сприйняттям;

наприкінці навчання формується професійна ідентичність, що супроводжується поміркованим оптимізмом та більш зрілими поглядами.

Н. В. Євтешина [53], подібно до П. Т. Нікітенка, акцентує увагу на мотиваційних механізмах ідентичності. Спираючись на роботи І. Ю. Вороцької, Ю. П. Поваренкова та Л. Б. Шнейдер, вона доводить, що рівень професійної ідентичності психологів визначає якість їхньої професійної діяльності. Дослідження свідчить: фахівці з високим рівнем професійної ідентичності частіше орієнтуються на професійну компетентність, успіх у діяльності та виявляють вищу мотивацію досягнення. Такі спеціалісти мають

більш виражену задоволеність професією, позитивно оцінюють власну кваліфікацію та цінність професійної діяльності.

Ю. П. Поваренков також розглядає мотиваційно-ціннісний компонент як ключовий елемент професійної ідентичності. На його думку, вона визначається системою інтересів, установок і потреб особистості, які реалізуються у професійній діяльності. У своїй концепції він описує професійну ідентичність як:

1. цілісне емоційне переживання належності до професії;
2. провідну тенденцію та критерій професійного розвитку;
3. функціональну систему, орієнтовану на досягнення професійних цілей.

Позитивне ставлення до професії, віра у власні можливості, почуття професійної значущості та задоволення результатами праці — усе це, на думку Поваренкова, становить основу сформованого почуття професійної ідентичності як ресурсу самоактуалізації та подальшого розвитку.

А.С. Назиров досліджував взаємозв'язок між професійною ідентичністю та педагогічною спрямованістю студентів педагогічних вишів. Професійну ідентичність він визначає як рівень розвитку особистості, що дозволяє ототожнювати себе з майбутньою професією, її ролями та вимогами. У своїй роботі він спирається на трактування А.Н. Леонтьєва, який розумів «спрямованість» як систему мотивів, що відображають ціннісні відносини особистості.

Професійно-педагогічну спрямованість Назиров описує як стійку характеристику, що відбиває ставлення індивіда до професії, навчального предмета, учнів і самого себе як педагога. На його думку, саме вона визначає образ ефективного вчителя. Результати дослідження показали: чим вищий рівень професійної ідентичності, тим сильніше виражена педагогічна спрямованість.

При цьому провідною для більшості студентів є навчальна ідентичність («Я – студент»), тоді як професійна ідентичність формується лише у невеликій частини.

Таким чином, цілеспрямована робота з розвитку професійної ідентичності здатна позитивно впливати на становлення педагогічної спрямованості.

У дослідженні М.В. Панфілової професійна ідентифікація розглядається як процес набуття професійної ідентичності, ключовим етапом якого є професійна освіта. Спираючись на праці А. Waterman, Л.Б. Шнейдер та А.А. Шатохіна, дослідниця аналізує зміст і структуру професійної та особистісної ідентичності.

Отримані результати дали змогу дослідниці зробити висновок, що одним із ключових компонентів професійної ідентичності є професійно-мотиваційний блок. Він охоплює такі характеристики, як:

1. прагнення до високих досягнень і професійної майстерності;
2. потреба в повній самореалізації у професійній сфері;
3. орієнтація на життєвий успіх;
4. бажання втілювати власні професійно-особистісні та соціальні ідеали в діяльності та повсякденному житті.

Мотиваційний аспект у структурі професійної ідентичності підкреслюється й у працях Н.Л. Іванової. Авторка розглядає професійну ідентичність як важливу складову загальної соціальної ідентичності, зазначаючи, що її «професійно-діловий» компонент проявляється через мотивацію до самореалізації та тісно пов'язаний із сенсовими характеристиками особистості. Результати її дослідження свідчать, що професійна ідентичність актуалізується насамперед у прагненні людини реалізувати себе в межах професійної спільноти.

Е.В. Чорний підкреслює, що професійна ідентичність виражається у позитивному, автентичному зануренні людини в процес професійної самореалізації, що розглядається як ознака справжньої професійної ідентичності. На його думку, формування професійної ідентичності певною мірою збігається з процесом самоактуалізації. У зв'язку з цим автор вважає,

що описані А. Маслоу «вісім прийомів наближення до самоактуалізації» можуть слугувати й умовами набуття професійної ідентичності.

Аналізуючи погляди Е.В. Чорного щодо професійної ідентичності практичного психолога, можна зробити висновок, що для представників допоміжних професій (лікарів, учителів, психологів тощо) важливим індикатором професійної ідентичності є наявність мотивів, пов'язаних із турботою про інших і готовністю діяти на їх благо. У нашому дослідженні така альтруїстична мотивація розглядається як необхідна характеристика професійної ідентичності фахівців фармацевтичної сфери.

Узагальнюючи наведені положення, можна стверджувати, що формування професійної ідентичності відбувається через усвідомлене ставлення людини до низки рефлексивних запитань, відповіді на які визначають мотиваційно-ціннісний зміст цього процесу.

Серед таких запитань можуть бути:

яку професію я хочу обрати?

наскільки вона відповідає моїм здібностям?

чи можу я вважати себе компетентним фахівцем?

чи здатен я реалізуватися в обраній сфері діяльності?

Саме характер цих питань, на думку згаданих авторів, окреслює напрям і механізми розвитку професійної ідентичності.

З урахуванням завдань нашого дослідження аналіз мотиваційного компонента професійної ідентичності респондентів дає змогу з'ясувати, які саме кар'єрні орієнтації визначають їхню ідентифікацію з професійною сферою та від яких цілей залежить їхня професійна самореалізація.

Ціннісний аспект професійної ідентичності описано у працях А.А. Азбель, В.А. Кеніга, Т.В. Сікорської, Е.В. Чорного. Досвід цих дослідників свідчить, що професійна ідентичність пов'язана з прийняттям індивідом системи професійних норм, цінностей і традицій. Водночас саме ціннісний компонент, як зазначає Н.Л. Іванова, залишається менш розробленим у

психологічній науці, незважаючи на значний прогрес у вивченні мотиваційної складової ідентифікації.

Н.В. Завалішина, аналізуючи механізми професійної ідентифікації, робить висновок, що важливою її частиною є засвоєння представником професійної групи її нормативних і ціннісних орієнтирів. Прийняття цих цінностей визначає процес ідентифікації у межах ціннісного підходу: особистість зіставляє власні професійні установки з тими, що характерні для певної професійної спільноти, і на основі такого порівняння визначає рівень власної професійної ідентичності. У результаті можливого прийняття або відхилення цих цінностей відбувається корекція особистісних настанов.

Е.В. Чорний, зі свого боку, звертає увагу на можливість формування «псевдоідентичності», коли реальні цінності особистості не збігаються з ціннісними орієнтирами професії. На його думку, така невідповідність часто спричинена престижністю чи матеріальною привабливістю професії. З часом дисонанс між особистими цінностями та змістом професійної діяльності може призвести до психологічних труднощів, описаних у працях А. Адлера, К.Г. Юнга, А. Маслоу.

А.А. Азбель, досліджуючи динаміку професійної ідентичності старшокласників, так само підкреслює значення прийняття професійно-групових цінностей. На етапі «приміряння професійних ролей» формуються перші наміри, уявлення про професійні вимоги і цінності, що є підґрунтям становлення цілісної професійної ідентичності ще до початку реальної трудової діяльності. Професійна ідентичність у цьому контексті трактується як ототожнення себе з професійною групою, прийняття її цілей і цінностей, відчуття належності до неї.

Подібної позиції дотримується і А.С. Некрасов, який визначає професійну ідентичність як складну структуру, що включає систему професійних цінностей і професійну компетентність. Досліджуючи курсантів військового вишу, він встановив, що професійні цінності курсанта змінюються й ускладнюються в процесі професійної соціалізації: від початкового

прагнення «бути офіцером» до прийняття більш спеціалізованих цінностей, пов'язаних із конкретною військовою діяльністю. Таким чином моделюється система професійних цінностей, а професійна ідентичність поступово наближається до зрілої, сформованої.

У дослідженні А.А. Яшиної професійна ідентичність молодого викладача розглядається крізь призму змістово-сміслових компонентів. Авторка акцентує увагу на визначальній ролі референтного професійного середовища у процесі становлення професійної ідентичності. Спираючись на підходи Ярославської наукової школи (Ю.П. Поваренкової, Л.Н. Іванової, Е.В. Конєвої), вона трактує професійну ідентичність як інтегральне утворення, у межах якого особистість формує уявлення про ключові характеристики професійної групи, її спільні цінності й цілі, а також усвідомлює власне місце в цій спільноті. Результати її дослідження свідчать, що суттєвий вплив на становлення професійної ідентичності молодого викладача справляють умови функціонування закладу вищої освіти.

Н.Р. Гуліна підкреслює, що питання психологічних умов формування професійної ідентичності досі вивчено недостатньо: бракує чіткого уявлення про взаємозв'язок між психологічними чинниками та становленням професійної ідентичності особистості. Одним із таких чинників є професійний простір університету. У цьому контексті А.А. Яшина виділяє низку його елементів, серед яких важливе місце посідає сформована професійна позиція викладача.

Згідно з позицією Т.В. Сікорської, поглиблення професіоналізму безпосередньо пов'язане з усвідомленням екзистенційних характеристик професійної діяльності, що проявляються у професійних цінностях і сенсах.

Вона вважає, що розуміння значення та ціннісних підстав власної діяльності є центральним ядром професіоналізму, яке проявляється у спрямованості на оволодіння професійною культурою, у глибокому розумінні сутності професії та в розвиненій професійній ідентичності.

Взаємозв'язок професійної ідентичності з ціннісно-смісловою сферою відображено і в дослідженні В.А. Кеніга. Аналізуючи процес становлення професійної ідентичності у працюючих студентів, він виокремлює низку інтегративних характеристик, що поєднують ціннісні та мотиваційні аспекти: прагнення до пізнання, соціальну активність, креативність та поведінкову гнучкість.

Праця за фахом під час навчання, на думку автора, суттєво впливає на структуру мотиваційної та ціннісної сфери студента. За результатами його дослідження, серед домінуючих цінностей студентів, які активно професіоналізуються, найбільш значущими виявилися позитивне бачення людини та творча спрямованість особистості. Саме ці цінності відіграють провідну роль у формуванні ціннісно-мотиваційного підґрунтя професійної ідентичності. Отримані дані демонструють, що становлення професійної ідентичності у майбутніх фахівців можливе за умови активізації всіх елементів їхнього творчого потенціалу та забезпечення можливостей для продуктивної самореалізації.

Процес формування професійної ідентичності у працюючих студентів має свої особливості. Якщо студент працевлаштований за спеціальністю, яку здобуває, це сприяє глибшому засвоєнню професійних знань і навичок та формуванню важливих професійних якостей. Натомість робота, що не відповідає обраній спеціальності, ускладнює формування професійної структури особистості, може спричиняти психологічні труднощі, зниження успішності та негативно позначатися на динаміці професійної ідентичності.

На думку М. В. Панфілової [8], процес професійної ідентифікації має бути усвідомленим студентами як особистісно значуща цінність. Її фундаментом виступає прийняття норм і цінностей професійної спільноти та їх інтеграція з власною системою цінностей майбутнього фахівця. Так, серед ключових професійних орієнтирів для майбутніх менеджерів туристичної сфери дослідниця виокремлює клієнтоорієнтованість, комунікативність, творчий підхід і професіоналізм.

Формування професійної ідентичності майбутнього менеджера вона розглядає через такі компоненти:

1. прийняття індивідом себе в ролі фахівця, що включає засвоєння професійних цілей і цінностей, усвідомлене опанування професійних ролей, норм, ідеалів, а також становлення відповідного типу мислення та поведінки;
2. співвіднесення студентом власних якостей із професійним еталоном менеджера та постановка завдань особистісного й професійного розвитку; позиціонування себе у соціальному середовищі як представника професійної спільноти у сфері туризму.

У трактуванні Панфілової професійна ідентифікація визначається як процес набуття індивідом певної професійної ідентичності. Важливим етапом цього процесу є професійна освіта, зміст якої має забезпечувати наближеність випускника до узагальненого образу компетентного фахівця.

Проте, зазначає авторка, у вишах цілеспрямована робота з формування професійної ідентичності фактично не здійснюється: під час навчання та після його завершення переважно оцінюються знання і окремі професійні навички, тоді як рівень сформованості професійної ідентичності залишається поза увагою.

Знання ж продовжують бути основою для надання кваліфікації. Це свідчить про потребу вдосконалення освітніх програм у напрямі розвитку в студентів саме професійної ідентичності.

Аналіз наукових підходів, представлений у таблиці, показує, що відмінності між авторами у трактуванні ціннісних характеристик професійної ідентичності не є суттєвими. Переважно вони стосуються часових, індивідуальних і групових аспектів.

Зокрема, у працях Н. В. Завалішиної, А. С. Некрасова та В. А. Кеніг підкреслюється, що цінності професії засвоюються поетапно в процесі професійної соціалізації і з часом стають показниками професійної ідентичності. У дослідженнях Є. В. Чорного та Н. В. Панфілової наголос

робиться на тому, що професійна ідентичність проявляється через узгодженість професійних і особистісних цінностей. А. А. Азбель розглядає професійні цінності як результат прийняття індивідом себе як члена професійної спільноти, акцентуючи увагу на значущості групової належності та ціннісних орієнтаціях, притаманних певному професійному середовищу.

Для нашого магістерського дослідження найбільш релевантним є ціннісний підхід до аналізу професійної ідентичності. Це пояснюється тим, що, по-перше, ціннісний компонент професійної ідентичності є одним із найменш опрацьованих у психологічній науці, а по-друге, рівень ідентифікованості наших респондентів безпосередньо пов'язаний із тими професійними цінностями, які визначають специфіку «допомагаючих» професій.

### **1.3. Взаємозв'язок процесів професіоналізації, професійного самовизначення та професійної ідентичності**

У наукових дослідженнях, присвячених темі професійної ідентичності, більшість авторів підкреслює, що її сутність визначається поєднанням професійного мислення, майстерності та досягнутого рівня успішності у професійній діяльності [16]. Ці характеристики проявляються переважно тоді, коли особистість досягає високого ступеня володіння професією, тобто професіоналізму. У структурі професіоналізації професіоналізм розглядають як етап розвитку й удосконалення професійної діяльності, що передуює періоду професійного самовизначення [16].

Саме тому професійну ідентифікацію в контексті професійного самовизначення та професіоналізації аналізують такі науковці, як Є. І. Головаха, В. В. Гулякіна, Є. П. Єрмалаєва, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, Л. Б. Шнейдер.

У вітчизняній і світовій психології сформовано кілька концептуальних підходів до розуміння професіоналізації. Один із найпоширеніших — підхід,

що спирається на поняття професійної придатності, витоки якого пов'язані з працями Ф. Паркінсона. Згідно з цим підходом професіоналізація розглядається як процес набуття професійної придатності, ключовими показниками якої виступають професійна успішність і задоволеність роботою.

У вітчизняній психології даний підхід найбільш послідовно представлений у дослідженнях К. К. Платонова.

Інший широко застосовуваний підхід, характерний переважно для вітчизняної науки, ґрунтується на понятті *готовності до праці*. У його межах професіоналізація описується як становлення ієрархії до професійної та професійної готовності особистості до виконання трудової діяльності. Цей підхід докладно розроблений у працях А. А. Смирнова.

У зарубіжній психології помітного поширення набув психодинамічний підхід до професіоналізації. У його рамках професійний розвиток інтерпретується як своєрідна форма сублимації різних лібідозних імпульсів, що виникають у дитячому віці. Найвідомішими представниками цього напрямку вважають V. Moser та E. Bordin [51].

На думку Ю. П. Поваренкова, виникає потреба в цілісному підході до професіоналізації, актуальність якого визнається значною частиною сучасних дослідників. Водночас він зауважує, що такий підхід зазвичай обмежується етапами профорієнтації та професійної підготовки. Учений звертає увагу й на те, що теоретичні моделі професіоналізації часто жорстко прив'язуються до вікових періодів розвитку особистості (Е. Еріксон, Д. Сьюпер, А. К. Маркова, П. А. Шавір та ін.), хоча на практиці етапи професійного вибору, навчання та адаптації можуть виникати і в зрілому віці — наприклад, під час зміни професії або втрати роботи.

Подібної позиції дотримується й Є. І. Голохова [38], яка підкреслює, що проблема професійного самовизначення здебільшого досліджувалася на прикладі підлітків і молоді. Проте дорослі також нерідко повертаються до питання вибору професії чи корекції кар'єрного шляху під впливом внутрішніх або зовнішніх обставин. У ситуаціях, коли виникає потреба в

швидкій перекваліфікації або зміні професії, особливо актуальними стають мобільність, адаптивність і здатність до саморозвитку. Саме тому у сучасній науковій літературі спостерігається тенденція до розширення часових меж професійного самовизначення та до активного вивчення професійної ідентичності у періоді дорослості.

На думку Ю. П. Поваренкова [13], професійна зрілість відображає здатність людини встановлювати оптимальний баланс між індивідуальними й соціальними вимогами, а також здатність до самодетермінації власного професійного розвитку. Механізми, що визначають професійне становлення, зумовлені психологічною структурою професійно важливих та значущих якостей, які забезпечують необхідний рівень професійної результативності, ідентичності та зрілості особистості.

На переконання автора, професійна продуктивність відображає ступінь відповідності фахівця вимогам професійного середовища, тоді як професійна ідентичність свідчить про міру прийняття цих вимог і рівень їх реалізації в діяльності. Оцінка професійної ідентичності, за Поваренковим, ґрунтується на суб'єктивних індикаторах — задоволеності працею, професійній самооцінці, відчутті самореалізованості, найвищим проявом яких виступає стан професійного благополуччя або професійного щастя.

В. В. Гулякіна [47] підкреслює, що ключовим компонентом особистісного та професійного розвитку є професійне самоопределення. Попри наявність численних досліджень, спрямованих на висвітлення різних його аспектів, у науці досі немає цілісної концепції цього феномена. У зарубіжній психології процес самоопределення розглядається через такі конструкти, як «ціннісні орієнтації» (Г. Олпорт), «стиль життя» (А. Адлер), «соціальний характер» (Е. Фромм), «самоактуалізація» (К. Роджерс, А. Маслоу). Їхній аналіз переважно спирається на типологічний підхід.

У вітчизняній психології професійне самоопределення вивчається переважно у двох напрямках:

1. як складова професійного розвитку особистості (К. А. Абульханова-Славська, Є. А. Клімов, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, Н. С. Пряжников, П. А. Шавір);
2. як формування ідентичності з професійною роллю (Л. Б. Шнейдер, Ю. П. Поваренков, А. В. Мудрик).

Перший напрям зосереджений на розгляді професійного самоопределення як процесу, що формується під впливом інтересів, здібностей, самооцінки, рівня домагань, особистісних цінностей, установок і розвитку вольової сфери. Саме ці характеристики створюють психологічне підґрунтя, на яке накладаються соціальні впливи з боку референтних груп, інститутів соціалізації, засобів масової комунікації.

Як підкреслює П. А. Шавір [11], зовнішні чинники дозволяють розглядати профорієнтацію як науково організований процес управління професійним самоопределенням, що забезпечує узгодження потреб суспільства в кадрах з особистими можливостями та інтересами індивіда.

Другий напрям розглядає професійне самоопределення як важливу складову загального особистісного розвитку. У цьому контексті воно не обмежується лише вибором фаху, а трактується як глибинний процес духовного зростання людини, формування цілісного бачення власної ролі у професійній діяльності, без чого неможливо досягти високого рівня професійної майстерності.

Л. Б. Шнейдер, порівнюючи близькі за змістом поняття професійної ідентичності, проводить аналіз взаємозв'язку між професійним самоопределенням та профідентичністю. Він трактує професійне самоопределення як процес рефлексивного пошуку індивідом «своєї» професії. Професійне самоопределення виступає етапом соціалізації, під час якого особистість демонструє психологічну готовність до самостійної професійної діяльності, тобто стає активним суб'єктом професійної діяльності.

Таким чином, набуття статусу суб'єкта професії означає завершення пошукового етапу професійного самоопределення, хоча подальше професійне зростання триває. За Л. Б. Шнейдером, професійне самоопределення передуює професійній ідентичності, оскільки остання передбачає усвідомлене оволодіння змістом професійної діяльності, що відображає єдність професійного мислення, майстерності та досвіду.

Якщо самоопределення можна порівняти з проектуванням та побудовою трудового шляху, то профідентичність — це освоєння та завершення цього будівництва; одне без іншого неможливе.

Існуючі теорії професіоналізації демонструють, що професійна ідентичність у процесі професійної соціалізації є ключовим показником розвитку особистості, забезпечуючи стабільне узгодження основних елементів професійної діяльності [15]. Профідентичність виступає фундаментальним компонентом структури професіоналізації, яка включає поняття професії, професіонала, професійної орієнтації, професійної придатності та ін. На відміну від цих більш формальних категорій, поняття професійної ідентичності є менш чітким і не має жорстких меж.

У цьому контексті Л. Б. Шнейдер проводить аналіз та порівняння понять професії, професійної придатності, професійної готовності та професійної ідентичності через призму людської активності. Він зазначає, що поняття професії відповідає зовнішньому прояву активності, відображаючи професійну зайнятість, тоді як профідентичність відповідає внутрішньому рівню активності, проявляючись у особистісній значущості професійної діяльності. Професійна придатність у трактуванні Шнейдера є нижчим рівнем активності, оскільки для її оцінки досліджуються суб'єктивно обумовлені професійно-різницеві характеристики.

Професійна готовність, навпаки, є вищим рівнем активності, оскільки передбачає свідоме забезпечення професійно-диференційованих ознак. Таким чином, професія виступає як континуум професійної активності, професійна придатність і готовність — як формальні категорії, а профідентичність — як

неформальна, змістова, суб'єктивна реальність. Вона найбільш тісно пов'язана з морально-етичними професійними орієнтирами, що проявляються у відчутті суб'єктивності праці, відповідальності за неї та переживанні власної професійної ефективності [15].

Погляди Е. П. Єрмолаєвої значною мірою збігаються з сучасними зарубіжними концепціями професійної ідентичності та позиціями Л. Б. Шнейдера. На думку Єрмолаєвої, професійна ідентичність формується лише на високому рівні оволодіння професією і відображає стабільне узгодження ключових елементів професійної діяльності. Вона виділяє дві основні функції професійної ідентичності: стабілізуючу та трансформуючу. Стабілізуюча функція забезпечує професійний центризм та стійку професійно-ментальну позицію, що проявляється у таких показниках, як константність (здатність протистояти змінам), адаптивність (готовність коригувати неефективні професійні стереотипи) та дистантність (усвідомлення місця професії в інформаційному та міжкультурному контексті). Трансформуюча функція визначається рівнем змін професійно значущих якостей, ступенем ідентифікації з професією, дистанціюванням власного образу професії від інших та структурною організованістю або розрідженістю ідентичності.

Єрмолаєва наголошує, що обидві функції сприяють формуванню професійної ідентичності. Сучасні глобальні інформаційні можливості та тенденції комерціалізації професій впливають на професіонала, створюючи як стимули для зміни діяльності та формування нової ідентичності, так і ризики дифузії, коли особистість втрачає стабільне місце у професійному середовищі.

Ж. П. Вірна розглядає професійну ідентичність як показник особистісного прийняття людиною своєї професії. Фахівці, які сприймають професію як спосіб життя, формують особливе ставлення до професійних об'єктів і набувають унікальних якостей, що забезпечують ефективну взаємодію. Критеріями такого прийняття виступають як процесуальні (якісні), так і результативні (кількісні) характеристики професійної діяльності,

включно з продуктивністю праці, якістю виконаної роботи, задоволеністю результатами та професійним самоусвідомленням [27].

За Вірною, розвиток професійної ідентичності проходить чотири рівні:

1. Усвідомлення професійних цілей — як довгострокових, так і короткострокових;
2. Оволодіння ключовими знаннями та вимогами професії, оцінка власних можливостей та виконання діяльності за прикладом;
3. Практична реалізація професійних цілей через самостійне та усвідомлене виконання завдань, формування індивідуального стилю діяльності;
4. Вільне виконання професійних обов'язків та прагнення до вирішення складних професійних задач.

Аналіз проблеми відповідності особистості та професії передбачає дослідження механізмів, які забезпечують реалізацію взаємних вимог і відображають сутність процесу професіоналізації. Вивчення таких механізмів пов'язане з аналізом особистості як суб'єкта діяльності, що володіє професійними знаннями, навичками та мотивацією.

Ж. П. Вірна, досліджуючи професійну ідентичність студентів, зазначає, що в сучасних соціально-політичних та економічних умовах багато студентів недостатньо усвідомлюють обрану професію та рівень відповідальності, який вона передбачає. За даними її досліджень, на старших курсах значна частина студентів сумнівається у правильності свого вибору і не бачить себе у вибраній сфері діяльності.

Ці результати підкреслюють необхідність впровадження у закладах вищої освіти тренінгової роботи, спрямованої на формування професійної ідентичності, що підтримується також у дослідженнях Н. О. Євдокимової, Г. В. Задіранової.

Роботи Г. В. Задіранової та Н. О. Євдокимової є особливо показовими, оскільки демонструють практичну значущість адаптаційних тренінгів для розвитку професійної ідентичності студентів. За твердженням Задіранової,

такі тренінги сприяють удосконаленню професійних умінь та навичок, підвищенню психологічної стійкості, розвитку компетентності та досягненню професійного успіху. Вони формують здатність моделювати професійні ситуації, необхідні для майбутньої взаємодії та спілкування у професійному середовищі. Євдокимова підкреслює, що тренінг допомагає розвинути індивідуальний професійний стиль, усвідомити власні можливості, визначити шляхи кар'єрного зростання та сформуванню рефлексивне ставлення до обраної професії.

Задіранова розглядає професійну ідентичність як психологічну категорію, що відображає усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професії. Це передбачає розуміння себе у професійній ролі, здатність об'єктивно оцінювати відповідність власних компетенцій вимогам професії, а також уміння моделювати та вирішувати професійні ситуації. Одним із засобів вираження професійної ідентичності є «образ Я».

Узагальнюючи дослідження, професійну ідентичність розглядають як ключовий показник професійного розвитку особистості в процесі соціалізації. Вона забезпечує стабільне узгодження основних елементів професійної діяльності та виступає центральним компонентом структури професіоналізації, що включає такі категорії, як професія, професіонал, професійна орієнтація, професійне самоусвідомлення та професійна придатність. На відміну від цих відносно автономних понять, професійна ідентичність не має чітких меж і проявляється опосередковано, найтісніше пов'язана з моральними орієнтирами, суб'єктивним сприйняттям та переживанням власної професійної ефективності. Найхарактернішими ознаками професійної ідентичності є єдність професійного мислення, майстерності та успішності.

## Висновки до першого розділу

Професійна ідентичність виступає ключовим показником професійного розвитку особистості, оскільки вона забезпечує гармонізацію основних компонентів професійної діяльності, інтегрує набуті знання, навички та компетенції та формує стійке усвідомлення власної приналежності до професійної спільноти. Це відчуття належності, в свою чергу, виступає важливим фактором мотивації, професійної самореалізації та психологічної стійкості в умовах динамічного професійного середовища.

Формування професійної ідентичності відбувається під впливом комплексної взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників. До внутрішніх відносяться цінності, мотивації, особистісні якості та професійні компетенції студента, які визначають його готовність до виконання професійних обов'язків та самостійного прийняття рішень. Зовнішні чинники включають соціальні інститути, професійне середовище, стандарти професії, наставництво та вплив референтних груп, що створюють контекст для практичного застосування професійних знань і розвитку соціально-психологічних навичок.

Важливим етапом у становленні професійної ідентичності є професійне самовизначення, яке виступає передумовою її формування. Професійна ідентичність, у свою чергу, відображає усвідомлене освоєння сенсів професійної діяльності, інтеграцію професійного досвіду, рівня майстерності та сформованого професійного світогляду. Вона забезпечує узгодженість між особистісними цінностями та професійними нормами, що є основою етичної та ефективної діяльності.

Сучасні соціально-економічні зміни, швидкі трансформації ринку праці та професійних стандартів часто призводять до того, що студенти не до кінця усвідомлюють вибір професії, рівень відповідальності та значення професійної діяльності. Це підкреслює необхідність системного впровадження

тренінгових та навчальних програм, спрямованих на розвиток професійної ідентичності, формування усвідомленого ставлення до професійних цінностей та розвитку навичок рефлексії щодо власної діяльності.

Тренінги професійної ідентичності сприяють розвитку власного професійного стилю, підвищенню рівня компетентності, формуванню психологічної готовності до виконання професійних обов'язків, а також активізують процес саморефлексії щодо професійного розвитку. Вони допомагають студенту інтегрувати теоретичні знання та практичні навички, що, у свою чергу, підвищує ефективність професійної діяльності та задоволеність власною професією.

Найхарактернішими ознаками сформованої професійної ідентичності є єдність професійного мислення, рівень майстерності та відчуття успішності, гармонія між особистими цінностями та нормами професії, а також здатність до самостійного прийняття рішень та відповідального виконання професійних обов'язків. Сформована професійна ідентичність забезпечує високий рівень професійної ефективності, задоволення від праці та готовність до подальшого професійного зростання у складних умовах сучасного суспільства.

## РОЗДІЛ 2

### ПРОЦЕДУРА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНО- МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ СТУДЕНТІВ

#### 2.1. Обґрунтування вибору методик

Вибір методології для вивчення професійної ідентичності є доволі складним завданням. Досвід попередніх досліджень свідчить про відсутність у психології загальноприйнятого та усталеного набору методик, спрямованих на діагностику професійної ідентичності.

Частково це пов'язано з тим, що психологічний зміст феномену «ідентичність» не має чіткого наукового визначення, тоді як принцип наукової об'єктивності висуває до методів дослідження жорсткі вимоги щодо валідності, надійності та інших критеріїв, безпосередньо пов'язаних з об'єктом вивчення. Це означає, що кожна методика формується на основі певної психологічної теорії, що описує досліджуваний об'єкт. Фактично, ідентичність залишається багатогранним явищем, яке об'єктивно складно визначити.

По-перше, опис авторами відбувається здебільшого в емпіричному плані.

По-друге, дослідження цього феномену здійснюють представники різних теоретичних шкіл, які застосовують різні підходи та методи.

Наприклад, основні положення та методологічні принципи психоаналітичної теорії значною мірою відрізняються від тих, що прийняті у гуманістичній психології. Водночас відомі видатні представники обох

напрямків, такі як З. Фрейд і К. Роджерс, внесли вагомий вклад у розвиток концепції ідентичності.

За словами Ю. П. Поваренкова, основою професійного становлення є процеси ідентифікації: важливо визначити, з ким і з чим ідентифікує себе особистість, яка обирає або відкидає певну професію, а також які життєві завдання вона вирішує через професійну діяльність. Рівень ідентифікації з професією визначається особистісним змістом професійної діяльності та загальним професійним шляхом особистості. Наприклад, якщо сенс життя людини повністю пов'язаний із професійною діяльністю, професійна ідентичність визначає її потреби, інтереси, установки, переконання та інші компоненти мотиваційної сфери.

Виходячи з цих положень, для вивчення характеристик професійної ідентичності було використано комплекс методик:

6. Методика Е. Шейна «Якорі кар'єри»;
7. Методика О. Ф. Потемкіної «Соціально-психологічні установки в мотиваційно-потребнісній сфері»;
8. Методика В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволеності основних потреб»;
9. Опитувальник Р. Блейка та Дж. Мутона «Вивчення стилю та ролевої спрямованості»;
10. Методика Дж. Сакса та С. Леві «Незакінчені речення».

Методика Е. Шейна «Якорі кар'єри» включає кар'єрні орієнтації, які автор називає «якорями». Термін «якір» позначає уявлення людини про те, що для неї є важливим з урахуванням її знань, навичок, мотивів та цінностей. На основі емпіричних досліджень Шейн визначив, що провідним і найважливішим елементом професійної ідентичності є кар'єрна орієнтація, яка формується в процесі соціалізації та накопичення професійного досвіду.

У вітчизняній психології поняття «кар'єра» раніше майже не використовувалося. Спираючись на концепцію особистості як суб'єкта життєвого шляху, запропоновану С. Л. Рубінштейном, дослідники

здебільшого застосовували терміни «професійний життєвий шлях» та «професійне самоусвідомлення». В американській психології аналогічні явища розглядаються як «кар'єрні орієнтації» або «якорі кар'єри». Відповідно, використання цього опитувальника дозволяє визначити професійні пріоритети респондентів у виборі професійного шляху та побудові кар'єри. Методика є доречною для нашого магістерського дослідження, оскільки ключовим чинником професійного шляху людини є її уявлення про власну особистість — так звана професійна «Я-концепція», яка проявляється через серію кар'єрних рішень. Наприклад, автор опитувальника Е. Шейн зазначає, що професійні уподобання є спробою відповісти на одне з центральних питань теорії ідентичності: «Хто я?»

На думку Т. А. Понкратової, такі уявлення формують образ кар'єри та розкривають особливості процесу становлення професійної ідентичності. Як відзначають В. А. Кеніг та Н. В. Євтішина, які використовували методику Е. Шейна у своїх дослідженнях, у формуванні професійної ідентичності особистості система цінностей і мотивів повинна відігравати провідну роль.

Отже, застосування методики Е. Шейна «Якорі кар'єри» в нашому дослідженні дозволяє вивчити різні аспекти професійних мотивів, цільові устремління, якісні характеристики професійного самоусвідомлення респондентів, їх професійні уподобання та інші ціннісно-мотиваційні компоненти професійної ідентичності.

Методика О. Ф. Потемкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» дає змогу визначити ступінь вираженості таких орієнтацій, як «альтруїзм–егоїзм», «процес–результат», «свобода–влада», «праця–гроші». Вона спрямована на виявлення цінностей, мотивів, соціальних установок та інших соціально зумовлених спонукальних чинників діяльності [168], що пояснює широке застосування методики для дослідження ціннісно-мотиваційних характеристик професійної діяльності (Н. В. Нікітіна, І. А. Понкратова, Т. А. Смахтіна, О. П. Терновська).

Вибір методики Потемкіної обумовлений специфікою нашої вибірки, професійна належність якої пов'язана з соціально-орієнтованою сферою діяльності, зокрема фармацією. Методика дозволяє виявити у студентів-фармацевтів, як представників гуманістичних професій, рівень сформованості соціально-одобрюваних установок — таких як альтруїзм, орієнтація на результат, трудова мотивація та інші ціннісно-мотиваційні компоненти професійної ідентичності, які мають особливе значення для працівників охорони здоров'я, освіти та інших допоміжних професій.

Значущість цього підходу підтверджується дослідженнями Л. В. Гилій, Б. М. Громовика, Г. Н. Серопян, В. М. Толочка та інших, присвяченими вивченню професійних компетенцій фармацевтів та мотиваційних аспектів фармацевтичної діяльності. Вони підкреслюють необхідність пошуку психологічних складових компетентності, які сприяли б досягненню високих показників у професійній діяльності.

В. М. Толочко у структурі компетенцій фармацевтичних працівників виділяє ціннісно-мотиваційні установки, серед яких провідною є спрямованість на досягнення високих результатів діяльності [32]. На думку А. В. Галий, Т. Н. Сиропян та В. Н. Толочка, загальноорганізаційні компетенції, що мають демонструвати всі співробітники фармацевтичної установи незалежно від посади, включають соціально-психологічну установку, яка забезпечує досягнення стратегічних цілей організації.

У дослідженні В. А. Мельмана щодо мотивації професійної діяльності було визначено, що основною професійно значущою якістю фармацевта є орієнтація на клієнта [10]. Цей висновок підтверджується рядом інших досліджень, які показують, що увага до пацієнта свідчить про сформованість професійно значущих якостей, компетенцій та професійної спрямованості фахівців у сфері медицини.

Таким чином, ступінь вираженості професійно значущих компетенцій медиків, пов'язаних з орієнтацією на пацієнта, на процес і результат діяльності, можна експериментально оцінити за допомогою методик О. Ф.

Потемкіної. Ця методика спрямована на діагностику таких соціально-психологічних установок, як «результат», «праця» тощо.

Ще одним аргументом на користь вибору цієї методики є наявність соціально-психологічної установки «на процес». Професіонали, орієнтовані на процес, відчують емоційно позитивне ставлення безпосередньо до виконуваної діяльності, що відображає ціннісні та мотиваційні компоненти професійної ідентичності [6].

Орієнтація «на результат», за словами О. Ф. Потемкіної, психологічно співвідноситься з виділеними авторами професійними компетенціями фармацевтів («результат» та «уміння працювати в умовах обмеженого часу»).

Провідним показником цієї орієнтації є визнання таких фахівців як надійних спеціалістів, які здатні досягати результату у діяльності попри труднощі та перешкоди. Прикладом реалізації цих компетенцій є робота провізора аптеки в години підвищеного навантаження [32].

Соціально-психологічна установка «на владу» є актуальною для нашого дослідження через специфіку вибірки, значну частину якої складають медичні працівники та студенти-інтерни. Визначення цієї установки дозволяє оцінити, наскільки респонденти ідентифікують себе з ціннісно-мотиваційними характеристиками професійної діяльності.

Соціально-психологічна установка «на альтруїзм» у методиці Потемкіної допомагає визначити у фармацевтів рівень прийняття професійних цінностей, що пов'язані з морально-етичними засадами професії. Значущість цього аспекту професійної ідентичності підкреслюється в роботах Е. В. Чорного, А. А. Азбея, А. С. Некрасова та інших.

Аналізуючи способи ідентифікації особистості з професією, Н. В. Завалішина зазначає, що важливим компонентом професійної ідентичності є прийняття норм та цінностей, властивих обраній професії. На основі прийняття цих професійних установок та їх зіставлення з індивідуальними відбувається корекція та формування особистих цінностей, що безпосередньо впливає на становлення професійної ідентичності [67].

У дослідженні Е. В. Чорного показано, що коли особистісні цінності професіонала не збігаються з цінностями, які традиційно склалися у вибраній ним професії, формується «штучна» професійна ідентичність, яка, як правило, виникає через престиж професії або високий рівень оплати праці [59].

А. С. Некрасов, досліджуючи розвиток професійної ідентичності курсантів, зазначає, що профідентичність характеризується результатом поступового узгодження формування системи професійних цінностей та розуміння соціальних вимог до виконання професійних завдань індивідом. При цьому система професійних цінностей виступає одним із ключових компонентів професійної ідентичності [11].

Прийняття професійних цінностей, пов'язаних із морально-етичними особливостями професії, розглядається в роботі М. В. Понфілової. За її спостереженнями, важливим ціннісним компонентом професійної ідентичності є професійна орієнтація на клієнта, його потреби та інтереси.

Таким чином, сукупність мотиваційних установок та цінностей, засвоєних і прийнятих особою, визначає, що для неї є важливим і необхідним, до чого вона прагне у своїй діяльності. Аналіз ієрархічного рейтингу мотиваційних установок, представлених у методиці О. Ф. Потемкіної, дозволяє виявити якісні особливості професійних орієнтирів, мотивів і цінностей, що формують структуру професійної ідентичності.

Методика В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволення основних потреб» включає п'ять шкал, що оцінюють основні потреби людини: матеріальні, у безпеці, соціальні (міжособистісні), у визнанні та самовираженні.

Здатність усвідомлено регулювати задоволення потреб є важливою характеристикою спрямованості особистості та свідченням її зрілості. Повне задоволення потреб є одним із ключових чинників розвитку особистості, що має забезпечувати трудова діяльність [18]. Спрямованість особистості, за С. Л. Рубінштейном, визначається як сукупність динамічних тенденцій, які потенційно формують мотиви діяльності людини, систему основних

установок потреб і мотивів, інтересів та схильностей, ідеалів та прагнень, що перебувають у складних, в тому числі ієрархічних, зв'язках [12].

Вітчизняна психологія здебільшого розрізняє потреби на матеріальні та соціальні. А. В. Петровський пропонує поділ потреб за походженням — на природні та культурні, за предметом — на матеріальні та духовні; при цьому природні можуть бути матеріальними, а культурні — як матеріальними, так і духовними [18].

У зарубіжній психології найбільш послідовну класифікацію потреб запропонував А. Маслоу, виділивши такі групи: фізіологічні потреби, потреби у безпеці, потреби в любові та приналежності, потреби у самоповазі та самореалізації. Методика В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволення основних потреб» ґрунтується на теорії мотивації Маслоу. Використання цієї методики для вивчення мотиваційно-ціннісних складових професійної ідентичності обґрунтовується тим, що мотивація визначає не лише цілі діяльності, а й ті потреби, які людина задовольняє, проявляючи активність у різних сферах життя та професійної діяльності.

Як показує дослідження Е. В. Чорного, у професіях, спрямованих на допомогу іншим (лікар, учитель, психолог тощо), важливим показником професійної ідентичності є виразність у системі мотивів особистості потреби діяти на користь інших. Таку альтруїстичну мотивацію в нашому дослідженні розглядаємо як необхідний показник професійної ідентичності фахівців у сфері фармації. За словами Чорного, істинна професійна ідентичність у певному сенсі є результатом успішного процесу самореалізації. Автор підкреслює, що «набуття професійної ідентичності та самореалізація — це паралельні й частково збігаються процеси» [38]. Крім того, він рекомендує враховувати поради Маслоу щодо наближення людини до самореалізації як обов'язкову умову формування професійної ідентичності [59].

Схожі погляди відображено в роботі Т. В. Нікітінко: досліджуючи динаміку формування профіидентичності, автор дійшла висновку, що мотивація до самореалізації відіграє провідну роль у набутті професійної

ідентичності. У концепції професійного становлення особистості Ю. П. Поваренкова мотиваційно-відносинний компонент професійної ідентичності розглядається як позитивне ставлення людини до обраної професії як засобу саморозвитку та самореалізації [13]. Дослідження А. С. Назирова показало, що цілеспрямоване формування професійної ідентичності залежить від професійної спрямованості особистості.

М. В. Понфілова, аналізуючи структуру професійної ідентичності, виділяє професійно-мотиваційний блок, що включає такі характеристики:

- прагнення до високих результатів у професійній діяльності та професійного майстерства;
- максимальна самореалізація у професійній діяльності;
- прагнення до життєвого успіху;
- бажання реалізувати професійно-особистісні та соціальні ідеали у житті та діяльності.

На наш погляд, ці аспекти мотиваційно-ціннісних складових професійної ідентичності доцільно аналізувати за допомогою методики І. Д. Ландонова та В. В. Скворцова, що базується на теорії мотивації Маслоу.

Як уже зазначалося, мотивація самореалізації як одного з основних показників професійної ідентичності представлена у ряді наукових досліджень [17, 20, 23, 42].

Таким чином, використання методики В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволення основних потреб» у контексті дослідження мотиваційно-ціннісних складових професійної ідентичності студентів фармацевтичних спеціальностей дозволяє всебічно охарактеризувати мотиви вибору професії та якісні аспекти професійного самоусвідомлення.

Застосування методики Р. Блейка та Д. Мутона «Вивчення стилю та ролевої спрямованості менеджера» у нашому дослідженні обумовлено специфікою вибірки, значна частина якої представлена керівниками. Мета використання цієї методики ґрунтується на положенні, що одним із важливих

показників професійної ідентичності є професійна майстерність та успішність (Л. Б. Шнейдер, Ж. П. Вірна, Н. В. Євтішина, М. В. Панфілова, П. Т. Нікітенко та ін.). Практика показує, що успішність менеджера значною мірою визначається його індивідуальним стилем діяльності та ролевою спрямованістю, орієнтованою з одного боку на персонал, а з іншого — на виконання завдань, оскільки стиль керівництва та ролева спрямованість насамперед визначають взаємодію з підлеглими та вирішення професійних завдань, що веде до досягнення професійного успіху.

Методика Блейка-Мутона дозволяє оцінити баланс ролевої спрямованості керівників за двома критеріями:

- 1) орієнтація на персонал;
- 2) орієнтація на завдання.

Автори методики зазначають, що оптимальний баланс між цими орієнтаціями допомагає керівнику чіткіше визначати цілі, підвищувати кваліфікацію та планувати діяльність у межах управління організацією.

У нашому дослідженні методика Блейка-Мутона є актуальною, оскільки її застосування обґрунтоване теоретичними положеннями про важливі показники професійної ідентичності — професійне майстерство та успішність. Як показують дослідження, професійна успішність значною мірою визначається індивідуальним стилем діяльності та ролевою спрямованістю на персонал і завдання.

Методика Д. Сакса та С. Леві «Незавершені речення» використовується для виявлення системи ставлення особистості до себе та професійної діяльності. Вона дозволяє охарактеризувати особливості професійного «Я» наших респондентів.

Для досягнення мети дослідження були використані три блоки питань:

- 1) «Ставлення до себе»,
- 2) «Ставлення до майбутнього»,
- 3) «Нереалізовані можливості».

Методика «Незавершені речення» широко застосовується у дослідженнях професійної та особистісної ідентичності. Початково її запропонував Дж. Марсія для стандартизації процедури напівструктурованого інтерв'ю як більш об'єктивного письмового методу оцінки статусу ідентичності. У статусній моделі ідентичності Марсії аналізується система ставлень людини до себе та свого майбутнього, що забезпечує формування досягнутого статусу ідентичності. Для цього індивіду необхідно вирішувати низку соціально обумовлених завдань, наприклад, підлітку доводиться визначитися: продовжити навчання або працевлаштуватися, яку професію обрати тощо. Прийняття рішень формує структуру ідентичності, підвищує усвідомлення власних сильних та слабких сторін, цілеспрямованості та змістовності життя.

Подібний підхід до формування ідентичності представлений у роботах А. Вотермана, який акцентує на ціннісному аспекті розвитку ідентичності. Він зазначає, що ідентичність пов'язана з чітким самовизначенням, що включає вибір цілей, цінностей і переконань, яким слід дотримуватися у житті. Цілі, цінності та переконання формуються через вибір серед різних альтернатив і визначають життєвий шлях людини. Вибір професії та професійного шляху вважається ключовою сферою життя, що визначає формування ідентичності.

Нездатність молоді людини досягти сформованого статусу ідентичності, за Е. Еріксоном, розглядається як кризу ідентичності, яка зазвичай проявляється у труднощах вибору кар'єри або продовження освіти.

У концепції формування професійної ідентичності Ю. П. Поваренкова система самоідентифікації розглядається як критерій професійного розвитку та відображає особливості прийняття людиною:

- 1) себе як фахівця;
- 2) конкретної професійної діяльності;
- 3) системи цінностей і норм, притаманних обраній професії.

Дослідження І. Ю. Вороцької показали, що досягнення професійної ідентичності залежить від позитивного ставлення особистості до себе, тобто

від гармонійного поєднання образів власного «Я» та свого місця в професійному та соціальному середовищі. У роботі К. С. Тороп зазначено, що серед ключових складових професійної ідентичності виділяється позитивна система самоідентифікації та орієнтація на професійний розвиток.

Отже, можна зробити висновок, що застосування методики Д. Сакса та С. Леві «Незавершені речення» дозволяє визначити рівень сформованості професійного «Я» у наших респондентів як одного з провідних показників професійної ідентичності.

Обґрунтування вибору методик характеризується наступними аспектами:

1. Відсутність у сучасній психології усталеного комплексу методик для діагностики професійної ідентичності.
2. Репрезентативність вибірки, професійна діяльність якої належить до категорії допомагаючих професій (фармацевтична сфера).
3. Орієнтація методик на діагностику системи самоідентифікації та ціннісно-мотиваційної сфери особистості, що дозволяє вивчати мотиваційно-ціннісні складові професійної ідентичності.
4. Надійність та багатовимірність методик, а також простота їх практичного застосування.

## **2.2 Характеристика вибірки, етапів та методів дослідження**

Дослідження включало три етапи:

Пошуковий етап – здійснювалося вивчення теоретичних джерел, що стосуються проблеми професійної ідентичності, що стало підґрунтям для формування комплексу психодіагностичних методик для вивчення мотиваційно-ціннісних аспектів професійної ідентичності студентів медичних спеціальностей.

Дослідницький етап – проводився збір емпіричних даних. Вибір психодіагностичних методик, специфіка групи респондентів та завдання

дослідження визначали методи математико-статистичної обробки даних, що підвищувало надійність отриманих результатів.

У дослідженні брали участь представники однієї соціально-професійної групи – фахівці медичної сфери: студенти-інтерни Одеського Національного медичного університету, а також працівники медичних закладів. Загальна чисельність респондентів становила 80 осіб

Розглянемо детальніше методики, використані у нашому дослідженні.

Методика Е. Шейна «Кар’єрні якорі» у адаптації В. Є. Вінокурової та В. О. Чікера передбачає дев’ять шкал для оцінки кар’єрних орієнтацій:

1. Професійна компетентність – орієнтація, що пов’язана з наявністю здібностей і талантів у певній сфері. Особи з такою орієнтацією прагнуть розвивати свої навички, підвищувати професіоналізм і можуть керувати іншими, проте управління не є їхньою основною метою.
2. Менеджмент – орієнтація на розвиток у сфері управління, координації дій інших та відповідальності за кінцевий результат. Зі збільшенням досвіду ця орієнтація проявляється яскравіше та потребує високого рівня міжособистісних навичок і емоційного інтелекту.
3. Автономія (незалежність) – головним прагненням є звільнення від організаційних рамок та робота за вільним графіком. Особа готова відмовитися від кар’єрного зростання заради свободи дій.
4. Стабільність
  - 4а. Стабільність місця роботи – цінність надійного робочого місця, контракту та репутації організації; навіть заради підвищення чи більшої зарплати особа не змінить добре знайоме місце, хіба що знайдеться стабільніша організація.
  - 4б. Стабільність географічного розташування – важливе місце розташування організації, а не її внутрішні характеристики.
5. Служіння – орієнтація на допомогу людям, покращення світу, гуманістичні цінності.

6. Виклик – прагнення до конкурентної боротьби, подолання труднощів і складних завдань; соціальні ситуації розглядаються через призму «виграш–програш».
7. Інтеграція стилів життя – прагнення до балансу між роботою та особистим життям, гармонія всіх сфер існування.
8. Підприємництво – бажання створювати власні проекти, не зважаючи на невдачі, продовжувати власну справу.

Методика дозволяє визначити загальну орієнтацію особистості через середній профіль кар'єрних орієнтацій. Передбачається, що кар'єрні якорі відображають особливості гуманітарного профілю підготовки студентів фармацевтичних спеціальностей.

Кожна шкала оцінюється від 1 до 10, значимим вважається показник понад 5,5 балів. Статистична обробка здійснювалась за допомогою t-критерію Стьюдента.

Методика О. Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері» дозволяє визначити рівень вираженості соціально-психологічних установок:

1. Орієнтація на процес – люди з цією орієнтацією більше зосереджені на процесі, ніж на результаті, часто затримують виконання завдань; рухає інтерес до діяльності, а рутинна робота заважає досягненню результатів.
2. Орієнтація на результат – надійні особи, здатні досягати цілей попри труднощі та перешкоди.
3. Орієнтація на альтруїзм – прагнення допомагати іншим, іноді на шкоду собі; важлива ознака соціальної зрілості.
4. Орієнтація на егоїзм – виражена рідко; відсутність помірною егоїзму може шкодити, особливо серед інтелігентних професій.
5. Орієнтація на труд – люди присвячують більше часу роботі, ніж відпочинку, отримують задоволення від діяльності.
6. Орієнтація на свободу – цінують свободу; часто поєднується з орієнтацією на труд, рідше – з матеріальними цінностями.

7. Орієнтація на владу – частіше властива чоловікам і керівникам; серед виключень бувають представники інших груп.
8. Орієнтація на гроші – проявляється залежно від наявності чи відсутності фінансів; серед інтелігентних професій менш виражена.

Мінімальна оцінка по кожній шкалі – 1, максимальна – 10.

Результати, отримані за допомогою цієї методики, доцільно подавати у графічному вигляді. Це дозволяє створити площину, що відображає особливості соціально-психологічних установок.

На основі отриманих даних можна виділити такі групи випробовуваних:

1. Група високоефективних і гармонійно орієнтованих осіб – усі орієнтації яскраво виражені та проявляються у рівній мірі.
2. Група низькомотивованих осіб – всі орієнтації виявляються дуже слабо.
3. Група з дисгармонійними орієнтаціями – деякі орієнтації виражені сильно, інші можуть бути відсутніми.

Ми припускаємо, що побудова усередненого графіка соціально-психологічних установок студентів-фармацевтів відобразить специфіку гуманітарного профілю їх особистості. Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою t-критерію Стьюдента.

Методика В. В. Скворцова та І. Д. Ландонова «Діагностика рівня задоволення основних потреб» включає п'ять шкал:

1. Фізіологічні потреби – базові потреби, що забезпечують життєдіяльність людини: вода, їжа, сон та інші життєво необхідні фактори.
2. Потреби в безпеці – відображають прагнення до стабільності, передбачуваності, соціального захисту, законності та впевненості у завтрашньому дні.
3. Потреби в приналежності та любові – мотивують людину до близьких стосунків з іншими, реалізуються через дружбу, сімейні відносини та участь у групах чи організаціях.
4. Потреби в повазі – спонукають досягати визнання та авторитету, бути професійно компетентним.

5. Потреби в самовираженні – відображають прагнення людини максимально реалізувати свій потенціал, творчо розвиватися та самореалізовуватися.

Оцінювання за шкалами проводиться за балами від 1 до 42.

Показники від 1 до 14 свідчать про задоволеність потреби,

від 14 до 28 – про часткове задоволення,

від 28 до 42 – про незадоволеність.

Результати методики доцільно подавати у графічній формі, що дає змогу візуально оцінити рівень задоволення основних потреб. Обробка даних проводилася за допомогою t-критерію Стьюдента.

Методика Р. Блейка та Дж. Мутона «Стиль і ролева орієнтація менеджера» включає дві оцінювальні шкали:

1. Орієнтація на завдання – фокус на інтересах організації, інтереси людини відходять на другий план.
2. Орієнтація на персонал – головна увага на людських відносинах, інтереси виробництва сприймаються як другорядні.

Балювання здійснюється від 1 до 10 балів. Результати доцільно подавати графічно, що дозволяє оцінити баланс між орієнтацією на завдання та орієнтацією на персонал.

Достовірність отриманих результатів дослідження підтверджувалася математичною обробкою даних за допомогою статистичного t-критерію Стьюдента.

Методика Д. Сакса та С. Леві «Незакінчені речення» складається з 60 незавершених висловлювань, які можна розподілити на 15 груп, що різною мірою характеризують систему відносин особистості. Для нашого дослідження з цього проєктивного інструменту були відібрані 3 групи по чотири речення в кожній:

1. «Ставлення до себе»
2. «Ставлення до майбутнього»

### 3. «Нереалізовані можливості»

для респондентів: необхідно закінчити кожне речення одним або декількома словами. Приклади завдань:

Якщо всі проти мене, то...

Я завжди хотів...

Якщо б я обіймав керівну посаду...

Майбутнє здається мені...

Моє керівництво...

Коли я був дитиною...

Найкраще мені працюється з...

Вважаю, що я достатньо здібний, щоб...

Я міг би бути дуже щасливим, якщо б...

Якщо хтось працює під моїм керівництвом...

Сподіваюся на...

У школі мої вчителі...

До війни я...

Люди, з якими я працюю...

Моя найбільша слабкість полягає в тому...

Моє таємне бажання життя...

Мої підлеглі...

Настане той день, коли...

Коли до мене наближається начальник...

Якщо б я знову став молодим...

Люблю працювати з людьми, які...

Коли мені не щастить, я...

Найбільше я хотів би в житті...

Коли я даю іншим доручення...

Коли я стану старим...

Люди, перевагу яких я визнаю...

Моє найбільш яскраве дитяче спогад...

Люди, які працюють зі мною...

Обробка результатів методики здійснювалася за допомогою контент-аналізу.

Таким чином, особливістю сформованого комплексу методик є взаємодоповнюваність: одна методика розкриває те, що не охоплює інша, що дозволяє всебічно дослідити ціннісно-мотиваційну сферу особистості загалом та ціннісно-мотиваційні компоненти професійної ідентичності зокрема.

Оцінка характеристик середніх показників об'єктивних та суб'єктивних відмінностей фармацевтів різних професійних сфер здійснювалася за допомогою *t*-критерію Стьюдента для незалежних вибірок.

Застосування методу контент-аналізу дало змогу перевірити кількісні дані експерименту якісним аналізом отриманих результатів.

## Висновки до другого розділу

### 1. Емпіричне дослідження проводилося у три етапи:

-Перший етап – пошуковий. На цьому етапі було здійснено аналіз теоретичної та практичної літератури з проблеми професійної ідентичності, що стало основою для розробки комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення та дослідження ціннісно-мотиваційних компонентів професійної ідентичності студентів фармацевтичних спеціальностей. Також на цьому етапі був сформований алгоритм емпіричного дослідження відповідно до поставлених завдань.

- Другий етап – експериментальний. Під час цього етапу були сформовані групи досліджуваних: студенти-інтерни Національного фармацевтичного університету, викладачі університету та спеціалісти фармації – керівники фармацевтичних установ.

- Третій етап – аналітичний. На цьому етапі здійснювалася обробка, аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження.

2. Використаний набір психодіагностичних методик відповідає меті та предмету дослідження, відзначається надійністю та зручністю застосування в психологічній практиці. Особливістю сформованого комплексу є взаємодоповнюваність методик, що дозволяє всебічно оцінювати ціннісно-мотиваційну сферу особистості та її компоненти, що визначають професійну ідентичність.

3. Оцінка відмінностей у середніх показниках об'єктивних та суб'єктивних характеристик фармацевтів різних професійних сфер здійснювалася за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок.

Використання методу контент-аналізу дозволило перевірити кількісні дані експерименту через якісний аналіз отриманих результатів.

## РОЗДІЛ 3

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ СТУДЕНТІВ

#### 3.1. Емпіричне дослідження мотиваційної сфери в структурі професійної ідентичності працюючих студентів

*Таблиця 3.1*

#### Рейтинг кар'єрних орієнтацій медичних працівників

Рейтинг	Кар'єрні орієнтації	Середні значення вираженості кар'єрних орієнтацій
1.	Стабільність місця роботи	8.52
2.	Служіння	8.28
3.	Інтеграція стилів життя	7.92
4.	Професійна компетентність	7.58
5.	Автономія	6.77
6.	Стабільність місця проживання	6.55
7.	Виклик	6.06
8.	Менеджмент	5.97
9.	Предприємництво	5.42

Таблиця 3.1 демонструє рейтинг кар'єрних орієнтацій медичних працівників із зазначенням середніх значень вираженості кожної з орієнтацій. Дослідження показує, які професійні мотиви та пріоритети є домінуючими серед медичних працівників, а також які напрямки кар'єрного розвитку менш актуальні для цієї категорії фахівців.

1. Стабільність місця роботи (8,52) – займає перше місце в рейтингу, що свідчить про те, що медичні працівники найбільше цінують надійність та передбачуваність своєї професійної діяльності. Це узгоджується з особливостями медичної професії, де високий рівень відповідальності, тривала робоча взаємодія з пацієнтами та потреба в стабільності робочого середовища роблять стабільність роботи важливою.
2. Служіння (8,28) – друге місце у рейтингу. Високе значення цієї орієнтації вказує на те, що медичні працівники сприймають професію як соціально значущу та орієнтовану на допомогу людям. Це підтверджує традиційну гуманістичну спрямованість медичної діяльності.
3. Інтеграція стилів життя (7,92) – третя за важливістю орієнтація. Вона свідчить про прагнення медичних працівників поєднувати професійне життя з особистими цінностями, сімейними та соціальними аспектами, тобто забезпечувати баланс між роботою та особистим життям.
4. Професійна компетентність (7,58) – четверте місце показує, що для медиків важливим є постійне підвищення рівня знань і навичок, підтримка професійного зростання та дотримання високих стандартів якості роботи.
5. Автономія (6,77) – середня позиція вказує, що можливість самостійно приймати рішення та реалізовувати власні професійні ідеї менш значима порівняно з стабільністю та соціальною спрямованістю діяльності.
6. Стабільність місця проживання (6,55) – дещо нижче за автономію, що демонструє певну важливість прив'язки до певного регіону, однак вона не є вирішальною у порівнянні з робочою стабільністю.

7. Виклик (6,06) – прагнення до нових професійних завдань і складних ситуацій не є домінуючим мотивом. Це може свідчити про обережність медичних працівників у прийнятті високоризикових професійних рішень або про специфіку медичної роботи, де пріоритетом є точність та передбачуваність.
8. Менеджмент (5,97) – низький рейтинг менеджерських орієнтацій свідчить про те, що управлінська діяльність не є основним мотиватором для більшості медичних працівників, які більше зосереджені на клінічній та соціально-орієнтованій діяльності.
9. Підприємництво (5,42) – найнижче значення серед усіх кар'єрних орієнтацій, що свідчить про малу привабливість бізнесових і комерційних ініціатив у професійній діяльності медиків.

Отже:

Професійні пріоритети медичних працівників мають чітко виражену соціальну спрямованість: стабільність роботи та служіння пацієнтам є домінуючими.

Орієнтації, пов'язані з індивідуальною автономією, управлінською діяльністю або підприємницькою ініціативою, мають нижчий пріоритет, що свідчить про те, що особиста реалізація та кар'єрне просування у медиків розвиваються у тісному зв'язку з соціальною місією професії.

Середні значення кар'єрних орієнтацій показують тенденцію до поєднання професійного та особистого життя (інтеграція стилів життя), що відображає сучасні запити на баланс між роботою та сім'єю у медичній сфері.

Найменш актуальні орієнтації, пов'язані з підприємництвом та менеджментом, підкреслюють, що медична професія залишається більш гуманістичною та клінічно орієнтованою, ніж бізнесовою або адміністративною.

Загалом, результати таблиці дозволяють зробити висновок, що медичні працівники перш за все цінують стабільність, соціальну значущість своєї

діяльності та можливість поєднувати роботу з особистим життям, тоді як аспекти підприємницької та управлінської реалізації відходять на другий план.

Ця інформація може бути корисною при плануванні професійного розвитку, мотиваційних програм та кадрової політики у медичних закладах.

*Таблиця 3.2*

### Рейтинг кар'єрних орієнтацій інтернов

Рейтинг	Кар'єрні орієнтації	Середні значення вираженості кар'єрних орієнтацій
1.	Стабільність місця роботи	7.46
2.	Служіння	7.44
3.	Інтеграція стилів життя	7.43
4.	Менеджмент	7.24
5.	Підприємництво	7.04
6.	Автономія	6.94
7.	Виклик	6.36
8.	Професійна компетентність	5.41
9.	Стабільність місця роботи	4.66

Таблиця представляє рейтинг кар'єрних орієнтацій інтернів із зазначенням середніх значень вираженості кожної орієнтації. Вона дозволяє оцінити пріоритети та мотиви молодих медичних фахівців на початковому етапі професійного становлення, а також зрозуміти, які кар'єрні цінності для них найбільш значущі, а які відходять на другий план.

- Стабільність місця роботи (7,46) – займає перше місце, що свідчить про прагнення інтернів до надійності та передбачуваності професійного середовища. На початкових етапах кар'єри стабільність роботи є важливим фактором безпеки та впевненості у майбутньому.
- Служіння (7,44) – друге місце в рейтингу. Це підтверджує гуманістичну спрямованість професії, адже інтерни прагнуть надавати допомогу пацієнтам та бачать сенс своєї діяльності у служінні людям.
- Інтеграція стилів життя (7,43) – третє місце за значущістю. Орієнтація свідчить про прагнення поєднувати професійні обов'язки з особистим життям та підтримувати баланс між роботою та особистими потребами.
- Менеджмент (7,24) – четверта позиція демонструє, що інтерни цікавляться управлінськими аспектами медичної діяльності, але не надають їм такого високого пріоритету, як стабільності та соціальної значущості професії.
- Підприємництво (7,04) – середнє значення свідчить про помірну орієнтацію на ініціативність та створення власних проєктів у професійній сфері.
- Автономія (6,94) – трохи нижче за підприємництво. Це означає, що можливість самостійно приймати рішення і реалізовувати власні ідеї менш важлива для інтернів, ніж соціальні та організаційні орієнтації.
- Виклик (6,36) – низьке значення показує, що інтерни менш зацікавлені у складних професійних завданнях та екстремальних ситуаціях, що пов'язано з їхнім початковим рівнем досвіду.
- Професійна компетентність (5,41) – ще нижче, що може свідчити про усвідомлення інтернами потреби у розвитку навичок, але поки що вони ще не бачать це як домінуючий мотив у своїй кар'єрі.

- Стабільність місця проживання (4,66) – найнижче значення, що демонструє, що географічна прив'язаність для молодих фахівців не є критичною на даному етапі їхньої професійної діяльності.

1. Пріоритет соціальної значущості та безпеки: Інтерни на початковому етапі кар'єри приділяють основну увагу стабільності роботи та служінню пацієнтам. Це свідчить про гуманістичний та практично орієнтований характер їхніх професійних мотивів.
2. Баланс професійного та особистого життя: Високі значення інтеграції стилів життя показують, що молоді медики прагнуть зберігати баланс між роботою та особистим життям, що є важливим для запобігання професійному вигоранню.
3. Менеджмент та підприємництво як вторинні орієнтації: Орієнтації на управлінську діяльність та підприємницьку активність мають середній рівень значущості. Це означає, що інтерни поки що більше зосереджені на клінічній діяльності, а управлінські та бізнесові аспекти їх цікавлять менше.
4. Низький пріоритет автономії та викликів: Молоді фахівці поки що менш зацікавлені у високому рівні самостійності та роботі в екстремальних умовах. Це можна пояснити їхньою недостатньою професійною підготовкою та бажанням спочатку здобути впевненість у стандартних професійних ситуаціях.
5. Професійна компетентність на середньому рівні: Середнє значення компетентності вказує на усвідомлення потреби в навчанні та розвитку навичок, однак поки що це не є домінуючою кар'єрною орієнтацією.
6. Географічна стабільність не є ключовим мотивом: Найнижче значення стабільності місця проживання демонструє мобільність молодих спеціалістів та готовність до переїздів задля професійного зростання.

Таким чином, рейтинг кар'єрних орієнтацій інтернів свідчить про те, що на початковому етапі професійного становлення медичних працівників пріоритетними є стабільність роботи, служіння пацієнтам та інтеграція професійної діяльності з особистим життям. Орієнтації на автономію, професійну компетентність та виклики поки що менш значущі, що пов'язано з невеликим досвідом і необхідністю здобувати базові професійні навички. Менеджмент та підприємництво мають середній рівень значущості, що свідчить про потенційні сфери розвитку інтернів у майбутньому.

Таблиця 3.3

## Відмінності між емпіричними групами

Кар'єрні орієнтації	Група 1 медичні працівники	Група 2 інтерни	групи 1 та 2
Професійна компетентність	7,66±0,17	5,41±0,29	7,24
Менеджмент	6,03±0,23	7,24±0,26	3,78
Автономія	6,85±0,24	6,94±0,35	—
Стабільність роботи	8,61±0,1921	7,446±0,34	3,11
Стабільність місця проживання	6,62±0,26	4,66±0,34	4,96
Служіння	8,37±0,19	7,44±0,34	2,60
Виклик	6,11±0,21	6,34±0,24	—
Інтеграція стилів життя	8,10±0,17	7,43±0,23	2,57

Підприємництво	5,55±0,26	7,02 ±0,32	3,86
----------------	-----------	------------	------

Таблиця 3.3 відображає середні значення вираженості різних кар'єрних орієнтацій у двох емпіричних групах:

- Група 1 – медичні працівники, тобто досвідчені фахівці, які вже тривалий час працюють у професії;
- Група 2 – інтерни, тобто молоді спеціалісти на початковому етапі кар'єрного становлення.

Таблиця також містить колонку “Відмінності груп 1 та 2”, яка показує різницю між середніми значеннями кар'єрних орієнтацій у цих групах.

Аналіз кар'єрних орієнтацій та відмінностей:

1. Професійна компетентність (Група 1 – 7,66; Група 2 – 5,41; різниця 7,24)  
Досвідчені медичні працівники значно вище оцінюють значення професійної компетентності, ніж інтерни. Це свідчить про те, що у практикуючих фахівців професійна майстерність є ключовим мотивом кар'єрного розвитку, тоді як молоді спеціалісти поки що не повністю усвідомлюють її важливість або ще не досягли високого рівня компетентності.
2. Менеджмент (Група 1 – 6,03; Група 2 – 7,24; різниця 3,78)  
Інтерни демонструють більший інтерес до управлінських аспектів діяльності, ніж досвідчені працівники. Можливо, це пов'язано з очікуваннями кар'єрного росту або з тим, що на початковому етапі вони більше орієнтовані на планування власного професійного шляху.
3. Автономія (Група 1 – 6,85; Група 2 – 6,94; різниця –)  
Значення автономії приблизно однакові для обох груп, що свідчить про сталість потреби самостійно приймати рішення та контролювати власну діяльність незалежно від стажу роботи.

4. Стабільність роботи (Група 1 – 8,61; Група 2 – 7,44; різниця 3,11)  
Досвідчені працівники надають більшого значення стабільності роботи порівняно з інтернами. Це можна пояснити тим, що з часом прагнення до передбачуваності та впевненості у професійному середовищі стає більш вираженим.
5. Стабільність місця проживання (Група 1 – 6,62; Група 2 – 4,66; різниця 4,96). Значна різниця свідчить про те, що молоді фахівці більш мобільні та готові до переїздів для здобуття досвіду або працевлаштування, тоді як досвідчені медики віддають перевагу стабільності та закріпленості у певному регіоні.
6. Служіння (Група 1 – 8,37; Група 2 – 7,44; різниця 2,60)  
Для медичних працівників служіння пацієнтам є більш пріоритетним, що відображає сформовану професійну ідентичність і усвідомлення соціальної відповідальності. Інтерни ще розвивають цю орієнтацію, хоча вона вже займає важливе місце у їхніх пріоритетах.
7. Виклик (Група 1 – 6,11; Група 2 – 6,34; різниця –)  
Схожі значення у обох групах показують, що потреба долати професійні труднощі та брати участь у складних ситуаціях незначно відрізняється між досвідченими працівниками та інтернами.
8. Інтеграція стилів життя (Група 1 – 8,10; Група 2 – 7,43; різниця 2,57)  
Досвідчені працівники більше цінують інтеграцію професійної та особистої сфер життя, що може бути пов'язано із життєвим досвідом і необхідністю балансувати між роботою та особистими інтересами.
9. Підприємництво (Група 1 – 5,55; Група 2 – 7,02; різниця 3,86)  
Інтерни мають більш виражену орієнтацію на підприємництво, тобто ініціативність та прагнення до професійної автономії. Для досвідчених працівників ця орієнтація менш актуальна, оскільки вони вже працюють у стабільних професійних структурах.

Таким чином:

1. Відмінності між групами зумовлені стажем та досвідом: Досвідчені медичні працівники більше орієнтовані на стабільність, професійну компетентність та служіння пацієнтам, що свідчить про сформовану професійну ідентичність і прагнення до стабільності.
2. Молоді фахівці проявляють більше амбіцій та мобільності: Інтерни більш зацікавлені у менеджменті, підприємництві та автономії, що пов'язано із їхнім прагненням проявити ініціативу та реалізувати власні професійні амбіції.
3. Схожі орієнтації в обох групах: Автономія та виклик мають приблизно однакове значення, що вказує на сталі потреби у самостійності та професійних випробуваннях незалежно від досвіду.
4. Соціально-ціннісні орієнтації: Служіння та інтеграція стилів життя залишаються важливими для обох груп, але стають більш вираженими у досвідчених працівників, що може свідчити про їхню адаптацію до реалій професійної діяльності та вміння поєднувати роботу та особисте життя.

Таким чином, таблиця демонструє, що кар'єрні пріоритети медичних працівників і інтернів суттєво відрізняються залежно від професійного досвіду та життєвого етапу. Досвідчені працівники надають перевагу стабільності, професійній компетентності та соціально значущій діяльності, тоді як інтерни проявляють більше інтересу до підприємництва, менеджменту та професійної автономії. Це свідчить про динаміку формування кар'єрних орієнтацій та їх трансформацію у процесі професійного становлення

### **3.2. Особливості установок у структурі професійної ідентичності інтернів та медичних працівників**

Для вивчення ціннісно-мотиваційних характеристик професійної ідентичності було застосовано методику діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребнісній сфері,

розроблену О. Ф. Потемкіною. Вибір даної методики зумовлений емпірично підтвердженим положенням про те, що професійну ідентичність неможливо досліджувати поза контекстом цільових орієнтацій, цінностей, установок та інших проявів ціннісно-мотиваційної сфери особистості (J. Marcia, A. Waterman, D. Matesson, G. Med, Л. Б. Шнейдер, Ю. П. Поваренков, Л. Н. Іванова та ін.).

Методика О. Ф. Потемкіної включає вісім шкал, що дозволяють визначити у респондентів спрямованість на такі протилежності: «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат», «свобода – влада», «праця – гроші». Ці установки та пов'язана з ними система ціннісних орієнтацій формують базу ставлення особистості до навколишнього середовища, до себе та до професійної діяльності. Саме тому методика широко використовується у практиках професійної орієнтації, добору кадрів та професійного консультування [18].

*Таблиця 3.4*

### Відмінності між емпіричними групами

Соціально-психологічні установки	Група 1 Медичні працівники	Група 2 інтерни	t – критерій Стьюдента
			групи 1 и 2
Процес	6,40±0,20	6,09±0,33	–
Результат	6,54±0,21	5,65±0,35	2,35
Альтруїзм	7,68±0,22	5,07±0,39	6,27
Егоїзм	2,77±0,21	5,07±0,33	6,34
Труд	5,86±0,26	5,19±0,40	–
Свобода	6,38±0,23	6,04±0,30	–

Влада	3,40±0,22	4,53±0,35	2,96
Гроші	2,96±0,22	3,68±0,29	2,12

Таблиця демонструє результати порівняння соціально-психологічних установок двох груп респондентів: медичних працівників (Група 1) та інтернів (Група 2). Оцінка проводилася за методикою О. Ф. Потемкіної, яка дозволяє вимірювати установки у мотиваційно-потребнісній сфері, зокрема спрямованість на процес чи результат, альтруїзм та егоїзм, труд, свободу, владу та гроші. Для порівняння груп застосовано t-критерій Стьюдента, який дозволяє визначити статистично значущі відмінності між середніми показниками двох груп.

### 1. Процес (Process)

Група 1: 6,40±0,20

Група 2: 6,09±0,33

t-критерій: – (відмінності незначні)

Обидві групи мають близькі значення за орієнтацією на процес. Це свідчить про те, що і медичні працівники, і інтерни однаково цінують сам процес виконання професійних завдань, а не лише його кінцевий результат. У практичній діяльності це може відобразитися у збереженні уваги до якості процедур, навчання та практичних навичок.

### 2. Результат (Result)

Група 1: 6,54±0,21

Група 2: 5,65±0,35

t-критерій: 2,35

Медичні працівники значно більше орієнтовані на результат своєї діяльності, ніж інтерни. Це закономірно, оскільки досвідчені фахівці відчувають відповідальність за ефективність своєї роботи та наслідки для пацієнтів, тоді як інтерни ще перебувають у процесі навчання та адаптації до професійних вимог.

### 3. Альтруїзм (Altruism)

Група 1:  $7,68 \pm 0,22$

Група 2:  $5,07 \pm 0,39$

t-критерій: 6,27

Суттєва різниця вказує на високий рівень орієнтації на допомогу та турботу про інших серед медичних працівників порівняно з інтернами. Досвідчені працівники проявляють більшу емпатію та професійну соціальну відповідальність.

### 4. Егоїзм (Egoism)

Група 1:  $2,77 \pm 0,21$

Група 2:  $5,07 \pm 0,33$

t-критерій: 6,34

Інтерни мають значно вищу орієнтацію на егоїстичні інтереси порівняно з досвідченими медичними працівниками. Це може свідчити про формування професійної соціальної свідомості, яка у процесі набуття досвіду зменшує егоцентричні установки.

### 5. Труд (Labor)

Група 1:  $5,86 \pm 0,26$

Група 2:  $5,19 \pm 0,40$

t-критерій: –

Різниця між групами незначна, що свідчить про приблизно однакову мотивацію до трудової діяльності. Обидві групи готові виконувати професійні обов'язки, хоча медичні працівники мають трохи вищу оцінку.

### 6. Свобода (Freedom)

Група 1:  $6,38 \pm 0,23$

Група 2:  $6,04 \pm 0,30$

t-критерій: –

Орієнтація на автономію та свободу дій у професійній діяльності приблизно однакова. Це свідчить про важливість особистої ініціативи для обох груп.

## 7. Влада (Power)

Група 1:  $3,40 \pm 0,22$

Група 2:  $4,53 \pm 0,35$

t-критерій: 2,96

Інтерни більше схильні до прагнення влади та контролю, ніж медичні працівники. Це може відображати їхні амбіції та прагнення до швидшого професійного зростання, тоді як досвідчені фахівці більше орієнтовані на стабільність та альтруїзм.

## 8. Гроші (Money)

Група 1:  $2,96 \pm 0,22$

Група 2:  $3,68 \pm 0,29$

t-критерій: 2,12

Інтерни більш зацікавлені в матеріальній складовій професії порівняно з медичними працівниками, які, ймовірно, більше цінують нематеріальні аспекти – допомогу людям, професійне задоволення, соціальну значущість.

Таким чином:

1. Медичні працівники демонструють високу орієнтацію на альтруїзм, результат та процес, що свідчить про сформовану професійну етику та соціальну відповідальність.
2. Інтерни більше проявляють установки на егоїзм, влада та гроші, що відображає їхні амбіції, прагнення до самоствердження та матеріальної стабільності на початкових етапах професійного становлення.
3. Спостерігається явна тенденція до трансформації мотиваційно-потребнісних установок із розвитку досвіду: з егоцентричних і матеріально орієнтованих у молодших фахівців до більш альтруїстичних, результат- та процес-орієнтованих у досвідчених медичних працівників.

4. Висновки підкреслюють важливість менторства, професійної адаптації та виховання ціннісних орієнтацій на етапі інтернатури для формування професійної ідентичності майбутніх медичних спеціалістів.

### **3.3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ СТУДЕНТІВ**

1. Розвиток ціннісно-мотиваційної сфери
  - Організувати тренінги та семінари, спрямовані на усвідомлення власних професійних цінностей, пріоритетів і життєвих цілей.
  - Використовувати вправи на саморефлексію, що допомагають студенту визначати свої професійні інтереси, мотиви та потенційні сфери самореалізації.
  - Акцентувати увагу на формуванні відповідальності за результати своєї професійної діяльності, розвитку прагнення до служіння людям і соціально значущих цілей.
2. Формування професійної компетентності
  - Забезпечити практичне включення студентів у професійну діяльність через стажування, волонтерські програми, участь у реальних проєктах за спеціальністю.
  - Систематично оцінювати та аналізувати набуті професійні навички та компетенції, визначати сильні та слабкі сторони для їх подальшого розвитку.
  - Використовувати моделювання професійних ситуацій, ділові ігри та кейс-методи для розвитку критичного мислення та професійної оцінки власної діяльності.
3. Психологічна підтримка та саморегуляція

- Організовувати індивідуальні консультації та групові супервізії, які допомагають студентам усвідомлювати свій професійний розвиток і долати труднощі суміщення навчання та роботи.
  - Впроваджувати техніки стрес-менеджменту, тайм-менеджменту та когнітивної саморегуляції, що сприяють гармонійному поєднанню навчальної, робочої та особистої діяльності.
  - Заохочувати рефлексію на основі аналізу успішних та проблемних випадків у професійній практиці.
4. Соціальна інтеграція та професійна комунікація
- Створювати можливості для взаємодії студентів з більш досвідченими фахівцями та колегами, що сприяє формуванню професійних стандартів і цінностей.
  - Організовувати групові дискусії, майстер-класи, круглі столи, де студенти можуть обговорювати етичні та професійні проблеми, обмінюватися досвідом і формувати професійний світогляд.
  - Підтримувати розвиток комунікативних та міжособистісних навичок, важливих для ефективної роботи у команді та взаємодії з клієнтами.
5. Систематичне планування та оцінка професійного розвитку
- Впроваджувати індивідуальні плани професійного розвитку для кожного студента, які включають цілі, завдання та критерії оцінки власної професійної ідентичності.
  - Регулярно здійснювати моніторинг та оцінку прогресу, вносити корективи у розвиток компетенцій та ціннісно-мотиваційної сфери.
  - Використовувати опитувальники, анкетування та самостійне оцінювання для відстеження змін у професійній ідентичності студентів.
6. Мотиваційна підтримка та розвиток внутрішньої автономії
- Заохочувати самостійність у прийнятті рішень, формуванні професійних цілей та виборі напрямів самовдосконалення.

- Використовувати коучингові та менторські підходи для розвитку внутрішньої мотивації та відповідальності за професійний ріст.
- Формувати усвідомлення зв'язку між особистісним розвитком і успішністю у професійній діяльності, спрямовувати мотивацію на досягнення гармонії між роботою, навчанням та життєвими цінностями.

## ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

Кар'єрні орієнтації медичних працівників та інтернів демонструють значні відмінності, що відображають різний рівень професійного досвіду та сформованості ціннісно-мотиваційної сфери. Медичні працівники більш орієнтовані на стабільність роботи, служіння та професійну компетентність, тоді як інтерни більше проявляють прагнення до менеджменту, підприємництва та автономії. Це вказує на еволюцію пріоритетів у процесі професійного становлення: від особистісно-амбіційних установок на початкових етапах до соціально-орієнтованих цінностей у досвідчених фахівців.

Соціально-психологічні установки обох груп демонструють закономірні відмінності. Медичні працівники характеризуються високим рівнем альтруїзму та орієнтації на результат, водночас низькою – на егоїзм, владу та матеріальні цінності. Інтерни ж у більшій мірі проявляють егоцентричні та матеріально орієнтовані установки, що є природним етапом формування професійної ідентичності.

Виявлені тенденції свідчать про динаміку ціннісно-мотиваційної сфери у процесі професійного становлення: від акценту на особисті інтереси та амбіції на початкових етапах до розвитку альтруїстичних, соціально значущих та професійно орієнтованих цінностей із накопиченням практичного досвіду.

Різниця у вираженості кар'єрних та соціально-психологічних установок підкреслює важливість організації системи менторства, професійної адаптації та психологічної підтримки інтернів. Це дозволяє спрямовувати їх мотивацію у соціально орієнтоване русло, формувати навички продуктивної взаємодії з пацієнтами та колегами і поступово інтегрувати їх у професійне середовище.

Практичне значення отриманих даних полягає у можливості використання результатів дослідження для розробки програм розвитку ціннісно-мотиваційної сфери майбутніх медичних спеціалістів, підвищення

ефективності професійного навчання та планування заходів психологічної підтримки на різних етапах кар'єрного зростання.

В цілому, результати аналізу підтверджують, що формування професійної ідентичності медичних фахівців відбувається через зміну мотиваційних пріоритетів, де досвід, відповідальність та професійна етика поступово витісняють егоцентризм та матеріальні інтереси.

## ВИСНОВКИ

1. Професійна ідентичність виступає ключовим показником професійного розвитку особистості, забезпечуючи узгодження основних елементів професійного процесу та формуючи стійке відчуття власної приналежності до професії.

Формування професійної ідентичності пов'язане з поєднанням внутрішніх (цінностей, мотивацій, професійних компетенцій) і зовнішніх (соціальні інститути, професійне середовище, референтні групи) факторів.

Професійне самоопределение є передумовою професійної ідентичності, а остання відображає свідоме та усвідомлене освоєння сенсів професійної діяльності, інтеграцію професійного досвіду, майстерності та менталітету.

В умовах сучасних соціально-економічних змін студенти часто не до кінця усвідомлюють вибір професії та рівень відповідальності, що підкреслює необхідність впровадження тренінгових програм для розвитку професійної ідентичності.

Тренінги професійної ідентичності сприяють формуванню власного професійного стилю, розвитку компетентності, психологічної готовності до професійної діяльності та рефлексивного ставлення до обраної професії.

Найбільш характерними ознаками професійної ідентичності є єдність професійного мислення, майстерності та успішності, а також відповідність особистих цінностей і професійних норм, що забезпечує ефективність професійної діяльності та суб'єктивне відчуття професійного задоволення.

2. Емпіричне дослідження проводилося у три етапи: Перший етап – пошуковий. На цьому етапі було здійснено аналіз теоретичної та практичної літератури з проблеми професійної ідентичності, що стало основою для розробки комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення та дослідження ціннісно-мотиваційних компонентів професійної ідентичності студентів фармацевтичних спеціальностей. Також на цьому етапі був

сформований алгоритм емпіричного дослідження відповідно до поставлених завдань.

Другий етап – експериментальний. Під час цього етапу були сформовані групи досліджуваних: студенти-інтерни Національного фармацевтичного університету, викладачі університету та спеціалісти фармації – керівники фармацевтичних установ.

Третій етап – аналітичний. На цьому етапі здійснювалася обробка, аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження.

Використаний набір психодіагностичних методик відповідає меті та предмету дослідження, відзначається надійністю та зручністю застосування в психологічній практиці. Особливістю сформованого комплексу є взаємодоповнюваність методик, що дозволяє всебічно оцінювати ціннісно-мотиваційну сферу особистості та її компоненти, що визначають професійну ідентичність.

Оцінка відмінностей у середніх показниках об'єктивних та суб'єктивних характеристик фармацевтів різних професійних сфер здійснювалася за допомогою t-критерію Стьюдента для незалежних вибірок. Використання методу контент-аналізу дозволило перевірити кількісні дані експерименту через якісний аналіз отриманих результатів.

**3.** Кар'єрні орієнтації медичних працівників та інтернів демонструють значні відмінності, що відображають різний рівень професійного досвіду та сформованості ціннісно-мотиваційної сфери. Медичні працівники більш орієнтовані на стабільність роботи, служіння та професійну компетентність, тоді як інтерни більше проявляють прагнення до менеджменту, підприємництва та автономії. Це вказує на еволюцію пріоритетів у процесі професійного становлення: від особистісно-амбіційних установок на початкових етапах до соціально-орієнтованих цінностей у досвідчених фахівців.

Соціально-психологічні установки обох груп демонструють закономірні відмінності. Медичні працівники характеризуються високим рівнем

альтруїзму та орієнтації на результат, водночас низькою – на егоїзм, владу та матеріальні цінності. Інтерни ж у більшій мірі проявляють егоцентричні та матеріально орієнтовані установки, що є природним етапом формування професійної ідентичності.

Виявлені тенденції свідчать про динаміку ціннісно-мотиваційної сфери у процесі професійного становлення: від акценту на особисті інтереси та амбіції на початкових етапах до розвитку альтруїстичних, соціально значущих та професійно орієнтованих цінностей із накопиченням практичного досвіду.

Різниця у вираженості кар'єрних та соціально-психологічних установок підкреслює важливість організації системи менторства, професійної адаптації та психологічної підтримки інтернів. Це дозволяє спрямовувати їх мотивацію у соціально орієнтоване русло, формувати навички продуктивної взаємодії з пацієнтами та колегами і поступово інтегрувати їх у професійне середовище.

Практичне значення отриманих даних полягає у можливості використання результатів дослідження для розробки програм розвитку ціннісно-мотиваційної сфери майбутніх медичних спеціалістів, підвищення ефективності професійного навчання та планування заходів психологічної підтримки на різних етапах кар'єрного зростання.

В цілому, результати аналізу підтверджують, що формування професійної ідентичності медичних фахівців відбувається через зміну мотиваційних пріоритетів, де досвід, відповідальність та професійна етика поступово витісняють егоцентризм та матеріальні інтереси.

Укладено методичні рекомендації з розвитку професійної ідентичності працюючих студентів, які містять наступні напрямки роботи.

#### Розвиток ціннісно-мотиваційної сфери

- Організовувати тренінги та семінари, спрямовані на усвідомлення власних професійних цінностей, пріоритетів і життєвих цілей.
- Використовувати вправи на саморефлексію, що допомагають студенту визначати свої професійні інтереси, мотиви та потенційні сфери самореалізації.

- Акцентувати увагу на формуванні відповідальності за результати своєї професійної діяльності, розвитку прагнення до служіння людям і соціально значущих цілей.

#### Формування професійної компетентності

- Забезпечити практичне включення студентів у професійну діяльність через стажування, волонтерські програми, участь у реальних проєктах за спеціальністю.
- Систематично оцінювати та аналізувати набуті професійні навички та компетенції, визначати сильні та слабкі сторони для їх подальшого розвитку.
- Використовувати моделювання професійних ситуацій, ділові ігри та кейс-методи для розвитку критичного мислення та професійної оцінки власної діяльності.

#### Психологічна підтримка та саморегуляція

- Організовувати індивідуальні консультації та групові супервізії, які допомагають студентам усвідомлювати свій професійний розвиток і долати труднощі суміщення навчання та роботи.
- Впроваджувати техніки стрес-менеджменту, тайм-менеджменту та когнітивної саморегуляції, що сприяють гармонійному поєднанню навчальної, робочої та особистої діяльності.
- Заохочувати рефлексію на основі аналізу успішних та проблемних випадків у професійній практиці.

#### Соціальна інтеграція та професійна комунікація

- Створювати можливості для взаємодії студентів з більш досвідченими фахівцями та колегами, що сприяє формуванню професійних стандартів і цінностей.
- Організовувати групові дискусії, майстер-класи, круглі столи, де студенти можуть обговорювати етичні та професійні проблеми, обмінюватися досвідом і формувати професійний світогляд.

- Підтримувати розвиток комунікативних та міжособистісних навичок, важливих для ефективної роботи у команді та взаємодії з клієнтами.

#### Систематичне планування та оцінка професійного розвитку

- Впроваджувати індивідуальні плани професійного розвитку для кожного студента, які включають цілі, завдання та критерії оцінки власної професійної ідентичності.
- Регулярно здійснювати моніторинг та оцінку прогресу, вносити корективи у розвиток компетенцій та ціннісно-мотиваційної сфери.
- Використовувати опитувальники, анкетування та самостійне оцінювання для відстеження змін у професійній ідентичності студентів.

#### Мотиваційна підтримка та розвиток внутрішньої автономії

- Заохочувати самостійність у прийнятті рішень, формуванні професійних цілей та виборі напрямів самовдосконалення.
- Використовувати коучингові та менторські підходи для розвитку внутрішньої мотивації та відповідальності за професійний ріст.
- Формувати усвідомлення зв'язку між особистісним розвитком і успішністю у професійній діяльності, спрямовувати мотивацію на досягнення гармонії між роботою, навчанням та життєвими цінностями.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Антоненко Т.А. Психологічні основи впливу ціннісно-сміслової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця / Т.А. Антоненко // Педагогіка та психологія. – 2009. – №4. – С. 26–36.
2. Анненков В.П. Психолого-педагогічні особливості формування ціннісних орієнтацій учнівської молоді в умовах промислово-економічного коледжу: Автореф. дис. ...канд. пед наук, К., 1996. – 24 с.
3. Артюха Т.О. Уповноважена особа аптеки: дослідження та удосконалення професійної діяльності / Т.О. Артюха, Л.В. Галій, В.М. Толочко // Фармаком. – 2007. – №3. – С. 107–111.
4. Афанасьєва Н.Є. Ідентифікація з нормативними статево-рольовими зразками у юнаків-городян та мешканців села / Н.Є. Афанасьєва // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – №759. – С. 36–39.
5. Байдан А.І. Цілі, цінності та мотиви вибору професії в життєвих стратегіях і кар'єрних очікуваннях студентів університету / А.І. Байдан // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.13–16.
6. Береза Г.Г. Особистісно-орієнтоване виховання як психолого-педагогічна проблема підготовки майбутніх спеціалістів / Г.Г. Береза // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 40–43.
7. Будницька О.А. Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01- «Загальна психологія, історія психології / . – Київ, 2001. -14 с.
8. Вальовська Н.В. Ціннісні орієнтації сучасної молоді як актуальна соціально-психологічна проблема / Н.В. Вальовська // Актуальні проблеми

практичної психології: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2010. – С. 36–38.

9. Вірна Ж.П. Професійна ідентифікація психолога / Ж.П. Вірна // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Суми, 2006. – С. 16-20.

10. Волженцева І.В. Оптимізація психічних станів студентів у навчальній діяльності засобами музичного впливу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 / - Київ., 2006. - 20 с.

11. Волювач О.С. Особистісний смисл в структурі смислоутворювальної активності людини / О.С. Волювач // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 59–63.

12. Галій Л.В. Методологічні основи визначення компетенцій спеціалістів фармації / Л.В. Галій, В.М. Толочко // Фармацевтичний часопис. – 2009. – № 2. – С.94–97.

13. Галій Л.В. Наукове узагальнення зарубіжного досвіду визначення компетенцій персоналу / Л.В. Галій // Управління, економіка та забезпечення якості фармації. – 2008. – Том 1. – № 1. – С. 40–44.

14. Галій Л.В. Наукові підходи до підбору та розвитку персоналу організацій з роздрібною реалізацією лікарських засобів / Л.В. Галій, В.М. Толочко // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2008. – № 1. – С. 28–31.

15. Галій Л.В. Теоретичне обґрунтування поняття фармацевтичної компетенції / Л.В. Галій // Вісник фармації. – 2009. – № 3. – С.49–51.

16. Галій Л.В. Управління персоналом фармацевтичних організацій на основі створення моделі компетенцій / Л.В. Галій, В.М. Толочко // Фармацевтический журнал. – 2008. – № 5. – С.12–15.

17. Горяча Т.С. Особливості психічного здоров'я в осіб із соматогенною фрустрацією: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.04. – «Медична психологія» / - Харків, 2007. – 19 с.

18. Грига І. Професійна ідентичність у соціальній роботі / І. Грига // Соц. політика і соц. робота. – 2002. – № 314. – С. 4–14.

19. Грись А.М. Сформованість ідентичності як показник успішної соціальної адаптації особистості / А.М. Грись // Соц. робота в Україні: теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 5–16.

20. Гулька О.В. Ціннісно-мотиваційна детермінація здобуття педагогічної професії в контексті «європеїзації» вищої освіти / О.В. Гулька. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2008. – С. 173–177.

21. Дружиніна І.А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І.А. Дружиніна. – К., 2009. – 21 с.

22. Євдокимова Н.О. Роль адаптаційного тренінгу у формуванні професійної ідентичності студентів-правників / Н.О. Євдокимова // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности. Материалы IV международной научно-практической конференции. – Донецк: Донецкий институт ГУВД, 2008. – С.160–162.

23. Життєві кризи особистості: Науково-методичний посібник: У 2 ч. [ Ред. рада: В.М. Доній, Г.М. Несен, Л.В. Сохань, І.Г. Єрмаков та ін.] – Ч.1: Психологія життєвих криз особистості. – К.: ІЗМН, 1998. – 356 с.

24. Жорнова О.І. Формування образу майбутнього як стратегічна мета виховання / О.І. Жорнова // Проблеми освіти: наук.-метод. зб. – К.: Наук.-метод. центр вищої освіти, 2001. – Вип.25. – С.97–104.

25. Заброцький М.М. Технологія спілкування: комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування / М.М. Заброцький, С.Д. Максименко. – К. : Главник, 2005. – 112 с.

26. Задіранова Г.В. Професійне становлення особистості студента за допомогою тренінгу профідентичності. – К.: Социс-прес, 2008. – С.232–239.

27. Зубенко А.С. Взаємодія особистісної та соціальної ідентичності (соціально-філософський аспект): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: спец. 09.00.03. «Соціальна філософія і філософія історії» / А.С. Зубенко. – Х., 2005. – 20 с.

28. Зубенко А.С. Особистісна ідентичність як філософська проблема і результат світоглядних та соціальних трансформацій / А.С. Зубенко // Наук. вісн. сер.: Філософія / Харк. держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2004. – Вип. 16. – С.31–36.

29. Кириченко В.В. Становлення професійної ідентичності творчо обдарованої особистості / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: зб. наук. пр. / Київ. Нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К.: Логос, 2011. – Т. 1. – С. 78–85.

30. Кириченко Т. Специфіка становлення професійної ідентичності майбутніх психологів / Т. Кириченко, Ю. Орлевко // Гуманітарний вісник. – 2011. – № 24. – С. 428–432.

31. Ключко А.І. Діагностика схильностей до агресивної поведінки курсантів силових структур як маркер професійної ідентифікації // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 207–211.

32. Коростеліна К.В. Структура і динаміка соціальної ідентичності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: спец. 19.00.05. «Соціальна психологія» / К.В. Коростеліна. – К., 2003. – 28 с.\

33. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-центр, 2006. – 580 с.

34. Кривко Т.А. Криза цінностей сучасного суспільства та проблема соціалізації особистості / Т.А. Кривко, О.М. Поліщук // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 143–146.

35. Керик О. Є. Взаємозв'язок емоційного компоненту самосвідомості з переживанням психотравмуючих ситуацій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01- «Загальна психологія, історія психології» / О. Є. Керик. – Київ, 2007. – 22 с.

36. Лаврова М.Г. Психологічні особливості перебігу студентами стресу» / М.Г.Лаврова // Збірник наукових праць «Культурна інтеграція і імміграція в сучасному суспільстві: міждисциплінарна перспектива». Одеса - 2010. – с. 93-996.
37. Лактіонов О.М. Вимір мотиваційно-ціннісного простору особистості // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.74–79.
38. Лактіонов О.М. Структурно-динамічна організація індивідуального досвіду: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, психологія особистості, історія психології» / О.М. Лактіонов. – К., 2000. – 30 с.
39. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика/ Г.В.Ложкін, Н.І.Пов'якель. - К.: ВД «Професіонал», 2006. – 416 с.
40. Лозова О.М. Семантика провідних екзистенціональних цінностей у сучасній свідомості / О.М, Лозова // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 156–160.
41. Максименко С.Д. Загальна психологія: навч. посіб. / С.Д. Максименко, В.О. Соловієнко. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
42. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури. Навчальний посібник для вищої школи / Максименко С.Д. – К.: Наукова думка, 1998. – 216 с.
43. Маноха І.І. Психологія потаємного “Я” / І.І.Маноха. – К.: Поліграфкнига, 2001. – 448 с.
- 44.
45. Мась Н.М. Психолого-педагогічний аналіз умов професійної підготовки майбутніх військових психологів на основі компетентнісного підходу / Н.М. Мась // Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць. – Х., 2007. – Вип. 3, Ч.2. – С.17–26.

46. Мацегора Я.В. Особливості «Образ Я» працівника ОВС залежно від типу професійної культури / Я.В. Мацегора // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.96–102.

47. Москаль Ю. Ідентифікація та ідентичність у суспільному форматі теоретичного аналізу / Ю. Москаль // Психологія і суспільство. – 2006. – № 1. – С. 96–112.

48. Олексюк В. Творчий потенціал особистості як змістовий аспект її життєвого шляху / В. Олексюк // Психологія та суспільство. – 2006. – № 3. – С.85–89.

49. Осадько О.Ю. Ціннісні установки вчителя як чинник розвитку відчуття самоефективності молодших школярів / О.Ю. Осадько // Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.119–122.

50. Осичка О.В. Психологічні особливості смислосприйняття і цілепокладання особистості в ситуації життєвої кризи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01- «Загальна психологія, історія психології / . - Одеса, 2010. - 15 с.

51. Охременко О.Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах (структурно-динамічний аналіз та проблеми психокорекції): Моногр. /; Нац. акад. оборони України. - К., 2004. - 344 с.

52. Поліванова О.Є. Особливості професійної ідентичності особистостей з різним стажем професійної ідентичності / О.Є. Поліванова // Вісн. Харк. нац. ун-ту. Сер. Психологія. – Вип. 913. – 2010. – С. 141–143.

53. Правдивець Н.О. Психологічні фактори становлення професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців / Н.О. Правдивець // Теорія та методи управління освітою. – 2011. – № 7. – С. 56–84.

54. Протоворова Н.В. Психологічний аналіз кар'єрних орієнтацій держслужбовців / Н.В. Протоворова // Вісн. Південноукраїнського нац. ун-т ім. В. Даля. – 2008. – Вип. 675. – С. 48–56.

55. Пряжников М. Особиста професійна перспектива / М. Пряжников // Психологія. – 2004. – № 16. – С. 6–8.
56. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / за ред. П.С. Перепилиці, В.В Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
57. Саватєєва Б.В. Теоретико-методологічні засади дослідження зовнішніх соціально-психологічних чинників формування альтруїстичної поведінки молоді / Б.В. Саватєєва // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип.37. – № 759. – С. 219–223.
58. Степаненко Л. В. Особливості прояву дисгармонійних емоційних станів особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01- «Загальна психологія, історія психології / Л. В. Степаненко. – Одеса, 2010. - 19 с.
59. Слісаренко А. Діяти професійно за будь-яких умов / А. Слісаренко // Надзвичайна ситуація. – 2005. – № 12 (98). – С. 14-20.
60. Татенко В.А. Про «еволюційний генезис» у Е.Гуссерля та проблему суб'єктних перетворень психіки в онтогенезі / В.А.Татенко // Психологія і суспільство. – 2004. - № 4. – С.13-37.
61. Терлецька Л.Г. Психічне здоров'я особистості. Технологія самоаналізу / Л.Г.Терлецька. – К.:Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2003.- 150 с.
62. Тисячник І.В. Динаміка мотивації професійної діяльності практичного психолога / І.В. Тисячник // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип.33. – № 662. – С.140–145.
63. Тичина І.М. Дослідження ціннісних детермінант професійної переорієнтації / І.М. Тичина // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.145–149.
64. Тороп Х.С. Усвідомлення особистісного досвіду майбутніми педагогами як чинник формування їх професійної ідентичності: автореф. дис.

на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Х.С. Тороп. – Київ, 2008. – 25 с.

65. Турієць Г.С. Особистості трансформацій ставлення до себе студентів різних курсів та різних спеціальностей / Г.С. Турієць // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 268–274.

66. Фарінець О.О. Теоретичні аспекти дослідження професійної ідентичності / О.О. Фарінець // Вісн. Харк. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна Сер. Психологія. – 2007. – Вип. 37. – № 759. – С. 283–286.

67. Штифурак В.С. Адаптація студентів – першокурсників в умовах вищого навчального закладу. - Автореф. дис. ... канд. пед. наук - Луганськ, 1998.- 16с.

68. Хижняк М.В. Напрямки вдосконалення психолого-педагогічного супроводу з професійного самовизначення старшокласників / М.В. Хижняк // Вісник Харківського національного ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Психологія. – 2005. – Вип. 33. – № 662. – С.156–159.

69. Шпалинский В.В. Мотивація в управлінській діяльності: навчальний посібник / В.В. Шпалинський. – Харків, 2002. – 130 с.

70. Erikson E.H. Childhood and society / E.H. Erikson. – 2 ed. – N. Y.: Norton, 1963. – P. 200–269.

71. Erikson E.H. Identity: Youth and crisis / E.H. Ericson. – N. Y.: Norton, 1968. – P. 18–46.

72. Freud S. The ego and id. In standart edition / S. Freud. – London, 1961. – P. 76–93.

73. Goffman E. Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity / E. Gofman. – N. Y.: Prentice-Hall, 1963. – 278 с.

74. Marcia J.E. Identity in adolescence. In J. Adelson. Handbook of adolescent psychology / J.E. Marcia. – N. Y.: Wiley, 1980. – P. 34–76.

75. Marsia J.E. Ego identity status Relationship to change in self-esteem, “general adjustment” and authoritarianism / J.E. Marsia // Journal of Personality. – 1967. – № 35. – P. 118–133.

76. Phinney J. S. Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research / J. S. Phinney // *Psychological Bulletin*. – 1990. – Vol. 108. – P. 499–514.
77. Smith N.H. Contingency and self-identity. Teylors hermeneutics vs Rorty's postmodernism / N.H. Smith // *Theory, culture and society*. – L., 1996. – P. 105–120.
78. Tajfel H. Social identity and intergroup relations / H. Tajfel. – Cambridge University Press, 1982. – P. 67–98.
79. Turner J.K. Social J. C. Social identity, personality and the self-conception / J.K. Turner, R.S. Onorato // *The Psychology of the social self*. – N. Y., 1999. – P. 67–102.
80. Waterman A.S. Identity development from adolescence to adulthood / A.S. Waterman // *An extension of theory and a review of research. Developmental Psychology*. – 1982. – № 18. – P. 341–358.