

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

Факультет психології та соціальної роботи
Кафедра соціальної психології

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

**«Роль НЛП у формуванні ціннісних орієнтацій та професійної
спрямованості особистості»**

**«The role of NLP in the formation of value orientations and professional
directness of particularity»**

Виконала: здобувачка очної форми навчання

спеціальності _____ 053 Психологія _____

Освітня програма _____ Психологія _____

_____ Ахмедова Яна Анатоліївна _____

Керівник: д.психол.н., професор Кононенко О.І.

Рецензент: д.психол.н., професор Соколова Г.Б.

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри

№ 5 від 4.12.2025 р.

Завідувач кафедри Кононенко О. І.

Захищено на засіданні ЕК № _____
протокол № _____ від _____ 2025 _____ р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК Кононенко О. І.

(підпис) Кононенко О. І.
(ПШП)

(підпис) Кононенко О. І.
(ПШП)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ НЛП НА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	7
1.1. Психологічна природа та структура ціннісних орієнтацій особистості.....	7
1.2. Теоретичні підходи до професійної спрямованості особистості.....	12
1.3. Нейролінгвістичне програмування як технологія роботи з цінностями, переконаннями та професійними виборами	17
Висновки до I розділу	26
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	29
2.1. Методологічні засади вивчення ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості молоді	29
2.2. Характеристика вибірки дослідження	31
2.3. Обґрунтування психодіагностичних методик	32
2.4. Етапи організації дослідження	39
Висновки до II розділу	41
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ, ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ТА СТАТУСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МОЛОДІ	44
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів діагностики ціннісних орієнтацій, професійної спрямованості та статусів професійної ідентичності	44

3.2. Роль когнітивних стратегій у професійному становленні: інтерпретація результатів у системі НЛП.....	68
3.3. Практичні рекомендації для молоді щодо формування узгодженої професійної спрямованості та зміцнення професійної ідентичності....	72
Висновки до III розділу	77
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	83
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність дослідження. Глибокі суспільні трансформації, спричинені війною, економічною нестабільністю та швидкими змінами соціального середовища, суттєво впливають на систему цінностей сучасної молоді та дорослих. В умовах тривалого стресу, підвищеної невизначеності та інформаційного перенавантаження люди частіше стикаються з внутрішньою розгубленістю, зниженням мотивації, труднощами у прийнятті рішень та втратою відчуття професійної визначеності. У таких обставинах особливої актуальності набуває проблема формування гармонійних ціннісних орієнтацій та усвідомленої професійної спрямованості, які забезпечують життєстійкість, адаптивність і психологічне функціонування особистості.

Різкі зміни соціальної реальності призводять до появи суперечностей між задекларованими цінностями та цінностями, які реально проявляються у поведінці. Це викликає внутрішні конфлікти, тривожність, труднощі самовизначення, що особливо помітно серед молоді, яка перебуває на етапі активного професійного становлення.

Поглиблений інтерес до проблеми ціннісних орієнтацій відображений у працях М. Рокіча, Ш. Шварца, Е. Дюркгайма, Г. Олпорта, О. Донченко, Л. Орбан-Лембрик та ін. Питання професійної спрямованості вивчали Є. Клімов, Д. Сьюпер, Дж. Голланд, М. Пряжніков, Н. Чепелева, С. Максименко, Л. Бурлачук та інші науковці.

У свою чергу, інструменти нейро-лінгвістичного програмування (НЛП) активно застосовуються у практичній психології для підвищення усвідомленості, корекції неефективних переконань, роботи з ціннісними конфліктами, формування мотиваційних стратегій та розвитку професійної визначеності. До теоретичного підґрунтя НЛП належать роботи Р. Бендлера, Дж. Гріндера, Д. Ділтса, С. Андреаса, Д. О'Коннора та сучасних дослідників коучингу й психотехнік впливу.

Попри значну кількість розрізнених досліджень, питання взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості і можливостей використання НЛП для їх гармонізації недостатньо розкрито в українській психології. Сучасні виклики висувають підвищені вимоги до здатності особистості робити свідомий професійний вибір, узгоджувати його з власними цінностями та адаптуватися до мінливих умов.

Тому виникає наукова та практична потреба у вивченні особливостей структури ціннісних орієнтацій молоді, їх взаємозв'язку з професійною спрямованістю та розробці рекомендацій щодо використання НЛП для гармонізації цих сфер.

Актуальність проблеми, недостатня емпірична розробленість питання та запити практичної психології зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: «Роль НЛП у формуванні ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості особистості».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати роль НЛП у формуванні ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості особистості та емпірично дослідити особливості цих психологічних характеристик у вибірці молоді.

Обрана мета зумовила такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості в українській і зарубіжній психології.
2. Розкрити теоретичні засади нейро-лінгвістичного програмування та його можливості у формуванні цінностей і професійної мети.
3. Провести емпіричне опитування з метою визначення особливостей структури ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості молоді.
4. Здійснити математично-статистичну обробку отриманих даних, виявити зв'язки між досліджуваними змінними.
5. Розробити рекомендації та психолого-консультативний модуль із використанням технік НЛП для гармонізації ціннісних орієнтацій та формування професійної спрямованості.

Об'єкт дослідження – ціннісні орієнтації особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості формування ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості й можливості їх гармонізації засобами НЛП.

В процесі дослідження для розв'язання поставлених завдань використано комплекс наступних методів:

- теоретичні: аналіз та синтез, узагальнення та систематизація наукових даних, представлених в сучасній науці, з метою визначення поняттєвого апарату дослідження, різних підходів та поглядів на проблему;

- емпіричні: тестування з використанням стандартизованих опитувальників, анкетування для збору соціально-демографічних даних та уточнення індивідуальних особливостей, констатувальний психологічний експеримент, спрямований на виявлення особливостей взаємозв'язку між цінностями, професійною спрямованістю, статусами професійної ідентичності та смисложиттєвими орієнтаціями респондентів.

- математичні: методи описової статистики, кореляційний аналіз з використанням коефіцієнту рангової кореляції Спірмена, виконані на базі безкоштовного статистичного пакету Jamovi, версія 2.3.

В якості діагностичного інструментарію для розв'язання поставлених завдань було використано:

- опитувальник ціннісних орієнтацій М. Рокіча (Додаток А);
- тест професійних інтересів Дж. Голланда (RIASEC) (Додаток Б);
- методика оцінки статусів професійної ідентичності Дж. Марсія (Додаток В);
- опитувальник смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. О. Леонтєва (Додаток Г);

Організація і база дослідження. Basis емпіричного дослідження виступили Одеський національний університет імені І. І. Мечникова та соціальні мережі, через які було організовано анкетування респондентів. До

вибірки входили студенти, молоді спеціалісти та працюючі дорослі. Опитування проводилось онлайн у форматі Google Forms. Загальна кількість вибірки – 50 осіб. Вік респондентів – 18-35 років, стать – жіноча та чоловіча. Добір респондентів здійснювався методом добровільної участі за принципом анонімності та інформованої згоди. Дослідження проводилося дистанційно, що дозволило охопити ширшу аудиторію і забезпечити репрезентативність різних сфер професійної діяльності.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані у діяльності практичних психологів, коучів, фахівців з профорієнтації та особистісного розвитку. Матеріали роботи сприяють удосконаленню технологій діагностики ціннісних орієнтацій і професійної ідентичності, а також можуть слугувати основою для розробки психологічних програм гармонізації ціннісно-сислової сфери особистості з використанням інструментарію нейролінгвістичного програмування. Отримані дані можуть застосовуватися у практиці освітніх закладів при підготовці спеціалістів психологічного та педагогічного профілю, у профконсультаційній роботі, тренінгах саморозвитку, а також у просвітницькій діяльності з молоддю.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до кожного розділу і загальних висновків, містить 6 таблиць, 13 рисунків, 4 додатки. Загальний обсяг роботи 105 сторінок (з них 75 сторінок основного тексту). Список використаних джерел включає 76 найменувань.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ НЛП НА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Психологічна природа та структура ціннісних орієнтацій особистості

Проблематика ціннісних орієнтацій займає центральне місце у сучасній психології, адже саме цінності виступають внутрішнім ядром особистості, визначають її життєві пріоритети, смисли, мотиви та довгострокові цілі. У період соціальної нестабільності, швидких трансформацій ринку праці, війни та інформаційної перенасиченості ціннісна сфера стає важливим регулятором психологічної стійкості та професійної самодетермінації людини. Системність та цілісність цінностей визначає якість рішень, рівень зрілості, рівень відповідальності, а також здатність особистості будувати усвідомлену життєву стратегію.

Поняття цінностей має багатовимірний характер і розглядається на перетині філософії, психології та соціології. Одним із перших, хто запропонував системне та операційне визначення цінностей у психології, був М. Рокіч. Він розглядав цінності як стійкі переконання про те, що певний спосіб поведінки або бажаний кінцевий стан важливіший і більш прийнятний, ніж інші варіанти [70]. За М. Рокічем саме цінності виступають внутрішніми орієнтирами, які допомагають людині оцінювати події, приймати рішення, формувати мотивацію, світогляд та життєві цілі. Він акцентував, що хоча цінності зазвичай стабільні, вони все ж можуть змінюватися під впливом життєвого досвіду, значущих подій та змін у соціальному середовищі [69].

У психоаналітичній традиції (З. Фрейд, 1930; А. Гордон, 1965) цінності розглядаються як частина формування особистості. З. Фрейд вважав, що цінності виникають через роботу супер-его, яке засвоює соціальні та моральні

норми, а також заборони і вимоги [48]. Тому цінності виступають внутрішніми регуляторами, що допомагають людині контролювати себе, дотримуватися моральних правил і прийнятно взаємодіяти з оточенням. Психопсихологи зазначають, що ці переконання можуть бути як усвідомленими, так і несвідомими, а їхнє формування сильно залежить від якості стосунків із батьками, соціумом та вихователями [7].

У рамках гуманістичної психології (А. Маслоу, 1970; К. Роджерс, 1969) цінності розглядаються як смислотворчі утворення, що виникають у процесі самореалізації та розкриття особистісного потенціалу. А. Маслоу зазначав, що цінності людини відображають її потреби в самоактуалізації, творчості, автономії та свободі [61]. Як стверджував К. Роджерс, основою для становлення істинних ціннісних орієнтирів є здатність людини перебувати в контакті зі своїми внутрішніми переживаннями [68]. Гуманістичний підхід робить акцент на внутрішній природі цінностей. Він пов'язує їх з автентичністю людини і потребою психологічного зростання.

Екзистенційна психологія (В. Франкл, 1969; І. Ялом, 1980) також підкреслює важливість цінностей у формуванні смислу життя. За В. Франклом цінності не нав'язуються людині зовні. Вони відкриваються через акти свободи і відповідальності. Людина робить вибір у складних умовах, у ситуаціях втрат та випробувань [47]. Завдяки орієнтації на вищі цінності вона знаходить сили долати труднощі. І. Ялом наголошував що екзистенційні виклики, зокрема смертність, свобода, ізоляція і безсмысленність, спонукають людину переосмислювати власну систему цінностей [76].

Сучасні когнітивні та соціально-психологічні підходи (Ш. Шварц, 1994; Р. Інглеарт, 2014) розглядають цінності як систему мотиваційних пріоритетів, що визначають напрямки поведінки, соціальні уподобання та реакцію на суспільні явища. Модель Ш. Шварца відображає універсальну структуру цінностей, що включає такі виміри: відкритість до змін, самопіднесення, консерватизм та самотрансценденція [73]. Дослідження Р. Інглеарта

показують що ціннісні пріоритети сильно пов'язані із соціально-економічними умовами [55]. Вони залежать від рівня безпеки у суспільстві та історичного досвіду поколінь. У періоди нестабільності посилюються матеріалістичні цінності. Людина більше орієнтується на безпеку і виживання. У стабільних умовах зростає значення постматеріалістичних цінностей, а саме цінність самовираження, свободи і толерантності.

Різні підходи показують що цінність є багатовимірним психічним утворенням. Цінність поєднує потреби, досвід, емоції, смисли і соціальні очікування.

Ціннісні орієнтації можна розглядати як цілісну систему провідних цінностей. Вони визначають характер діяльності, життєву позицію і особистісні смисли. Ця система формується поступово та на неї впливають соціалізація, культура, сімейне середовище, особистісні кризи і внутрішні рішення людини. На цьому наголошував Г. Олпорт у своїх працях (1967) [33].

Ціннісні орієнтації це не просто набір окремих цінностей, вони формують впорядковану ієрархічну систему, що служить внутрішньою основою поведінки й життєвих виборів людини. На відміну від окремих цінностей, які можуть існувати ізольовано та ситуативно проявлятися у поведінці, ціннісні орієнтації характеризуються стійкістю, емоційною насиченістю та високим рівнем соціокультурної обумовленості. Вони формують своєрідний психологічний «компас» індивіда, який задає напрям його особистісного розвитку, визначає життєві цілі та впливає на вибір професійної траєкторії [20]. Водночас, попри загальну стабільність, ціннісні орієнтації можуть зазнавати трансформацій у періоди життєвих криз, коли відбувається переоцінка переживань, досвіду та життєвої перспективи.

Історичний розвиток дослідження цінностей демонструє поступовий перехід від суто філософського розуміння до емпіричних психологічних моделей. На початку ХХ століття питання цінностей переважно розглядалося у філософсько-етичному контексті (М. Шелер, В. Дільтей), де цінності

аналізувалися як універсальні категорії культури та моралі [29]. Середина ХХ століття стала етапом становлення емпіричної психології цінностей, коли Г. Олпорт, Ф. Вернон і Г. Ліндзі запропонували перші психодіагностичні інструменти для їх вимірювання [34]. Вагомий внесок у розвиток наукової парадигми зробив М. Рокіч. У сімдесятих роках він запропонував одну з перших цілісних моделей цінностей і створив методику RVS [8]. Вона стала основою для подальших досліджень. У вісімдесятих і дев'яностих роках активно розвивалися кроскультурні дослідження цінностей. Р. Інглегарт приділяв увагу виявленню універсальних і культурно специфічних елементів ціннісних структур [54]. Важливим етапом розвитку сучасної ціннісної психології стала поява теорії Ш. Шварца у тисяча 1994 році [72]. Ця теорія визначила напрям подальших наукових робіт. У 2000-х дослідники приділяють увагу змінам цінностей під впливом глобалізації, цифровізації та соціальної нестабільності [4].

У сучасній психології ціннісні орієнтації розглядають як багатофункціональну систему. Вона акумулює пізнавальні процеси та включає емоції і поведінкові реакції особистості. Окрім традиційних функцій регуляції поведінки, систематизації життєвого досвіду та формування життєвих цілей, дослідники, такі як Л. Сердюк та К. Роєнко, виділяють інтегративну функцію, яка забезпечує цілісність психічного життя, поєднуючи раціональні та емоційні механізми особистості [24]. Прогностична функція дозволяє передбачити можливі варіанти поведінки людини в складних чи критичних ситуаціях. Стабілізаційна функція створює відчуття внутрішньої опори що допомагає долати стрес і адаптуватися до змін. Цінності також виконують інноваційну роль. Вони дають змогу оновлювати життєві стратегії, осмислювати новий досвід і приймати стратегічні рішення.

Значення ціннісних орієнтацій впливає на те, як людина формує свою професійну ідентичність. Це відчувається у ставленні до роботи, у рівні життєвого задоволення, у стійкості до стресу. Система цінностей непомітно

задає спосіб, яким людина оцінює себе. Вона ж впливає на те, як людина діє у складні моменти. Через цінності формується готовність до розвитку і здатність будувати плани на довгі роки. Тому їх вивчення важливе для розуміння становлення особистості, професійного вибору і загальної психологічної динаміки у мінливих умовах сьогодення життя.

У сучасній психології структура ціннісних орієнтацій розглядається як багаторівнева система, що охоплює три основні рівні:

1. Мотиваційно-смісловий рівень, що включає життєві цілі, смислові орієнтації та екзистенційні пріоритети.
2. Когнітивно-переконувальний рівень, який охоплює переконання, уявлення про світ і себе, внутрішні правила та принципи.
3. Поведінковий рівень, що проявляється у стилі життя, професійних виборах та конкретних діях, які або узгоджуються, або суперечать заявленим цінностям.

Саме суперечності між цими рівнями (наприклад, коли людина декларує одні цінності, але живе за іншими) призводять до внутрішніх конфліктів, прокрастинації і професійної розгубленості.

Студентський період є одним із ключових етапів формування ціннісної ієрархії, тощо що саме тоді відбувається перехід до самостійності. Формуються життєві цілі і професійне самовизначення, переосмислюються дитячі моделі мислення, зростає рівень рефлексії, активізується потреба в автономії та зростає відповідальність за власне майбутнє.

Сучасні українські дослідження С. Прахової у 2020 році показують, що війна, економічна нестабільність, міграція і цифровізація суттєво змінюють ціннісну сферу молоді [21]. Відзначається зсув у бік пріоритетів безпеки, стабільності, сімейності, контролю над життям та матеріальної самодостатності. Паралельно з цим зростає значущість саморозвитку, професійної реалізації, свободи вибору та психологічної стійкості.

У таких умовах значно підвищується потреба у валідних психодіагностичних інструментах, які дозволяють упорядкувати власну систему цінностей, подолати внутрішні суперечності, а також здійснити обґрунтований професійний вибір. Методика М. Рокіча, завдяки своїй структурованості та емпіричній перевірності, є одним із найбільш ефективних інструментів для вирішення цих завдань у контексті сучасної української молоді [15].

Таким чином, аналіз теоретичних підходів та сучасних емпіричних досліджень дозволяє розглядати ціннісні орієнтації як складну, багаторівневу та динамічну систему, що регулює життєдіяльність особистості, визначає її професійне самовизначення та психологічну стійкість у кризових умовах. Розуміння структури та функцій ціннісних орієнтацій створює наукове підґрунтя для подальшого вивчення пов'язаних із ними процесів, зокрема формування професійної ідентичності та життєвих орієнтацій студентської молоді.

1.2. Теоретичні підходи до професійної спрямованості особистості

Професійна спрямованість важлива для розвитку людини і формування її вибору в майбутній роботі. У сучасних умовах, в яких відбувається швидка зміна соціальних правил, цифрові технології стають важливішими, ринок праці постійно оновлюється та з'являються нові види діяльності, професійна спрямованість набуває особливої актуальності, оскільки молодим людям необхідно обирати індивідуальну траєкторію розвитку, визначати професійні цілі та адаптуватися до зростаючих вимог. Професійна спрямованість виступає багатовимірним конструктом, що поєднує мотиваційні, когнітивні, емоційні й поведінкові компоненти, визначаючи готовність особистості до включення у професійну діяльність та її подальшу реалізацію.

У класичних психологічних концепціях професійна спрямованість трактувалася як система стійких мотивів, намірів, інтересів, цінностей та

потреб, що визначають вибір професії, характер навчальної діяльності та стилю взаємодії у професійному середовищі (Клімов Є., 1996) [13]. Вона пов'язана з професійними намірами, схильностями, мотивацією досягнення, значущістю праці та професійною самооцінкою. Коли людина обирає свій шлях, вона спирається на те, чи прагне вона досягти успіхів чи ні, на особисті схильності, важливість праці та на оцінку власних можливостей. Однак ця картина не є статичною. Протягом життя люди змінюються, змінюються їхні цінності, досвід, уявлення про роботу. З віком, під впливом соціального оточення та власного розвитку система мотивів і потреб може перебудовуватися. І тоді професійні наміри набувають іншого змісту.

Сучасні дослідження розглядають професійну орієнтацію як живий процес самовизначення. Він має дві частини, з яких перша частина внутрішня, що пов'язана з мотивами та цінностями які формують професійний вибір. Друга частина зовнішня, яка проявляється у діях людини коли вона обирає конкретну професію або формує свою професійну позицію [6]. Внутрішня частина тісно пов'язана з тим які цінності має людина. Саме це впливає на зрілість та стійкість її професійних рішень.

Першим теоретичним підґрунтям вивчення професійного вибору стали праці Ф. Парсонса. Він наголошував на важливості точного співвіднесення здібностей людини з вимогами певної професії. Його ідеї стали основою для розвитку профорієнтації та психотехніки і дали початок подальшим дослідженням професійної поведінки [65].

Психодинамічні підходи (А. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг) акцентували увагу на глибинних особистісних чинниках професійного вибору. Адлер розглядав професію як спосіб компенсації слабкостей, а К. Юнг пов'язував спрямованість із домінуванням певних архетипів та типу особистості [1, 30].

Гуманістична психологія (К. Роджерс, А. Маслоу) підкреслювала, що професія повинна сприяти самореалізації, відповідати «внутрішньому покликанню» та особистісному потенціалу [22].

У працях Є. Клімова які з'явилися у дев'яностих роках розглядається питання професійної спрямованості у тому вигляді який на той час вважався одним з найбільш послідовних підходів. Автор намагався показати що вибір професії багато в чому залежить не від випадкових чинників а від того, як людина звикла взаємодіяти зі світом [12]. Через це він запропонував п'ять груп професій де кожна група відображає певний тип діяльності. В яких подані напрями що пов'язані з роботою, з іншими людьми, з природними явищами, з технічними предметами, зі знаковими системами або з художньою образністю [14]. На перший погляд схема досить проста, але у практиці профорієнтації вона зберігає цінність бо дозволяє хоча б приблизно зрозуміти які умови діяльності можуть відповідати людині більше ніж інші.

Пізніше з'явилася інша концепція яку розробив Джон Голланд у 1997 році. Його модель RIASEC досить широко поширилася і зараз використовується в різних дослідженнях та освітніх програмах. У моделі представлено шість типів особистості і кожен тип має свою структуру інтересів та звичну манеру поведження у професійних ситуаціях [52]. Голланд вважав що найбільша ефективність та стабільна задоволеність діяльністю виникають тоді коли особа потрапляє у середовище яке відповідає її власним особистісним параметрам. Ця відповідність не завжди очевидна, але в профорієнтаційній роботі вона допомагає встановити де саме людина може проявити себе краще.

Обидві моделі хоч і створені у різний час та з різною методологією, однак мають близьку ідею. Є. Клімов та Дж. Голланд підкреслювали, що професійна спрямованість не виникає раптово, вона пов'язана з особистісними характеристиками а також з тим у яких умовах людина формується, навчається або працює. Через це обидві концепції залишаються актуальними у сучасних дослідженнях професійного розвитку бо дають можливість пояснити як особа вибудовує власну траєкторію фахового становлення, навіть якщо цей процес виглядає суперечливим або не дуже рівним.

Д. Сьюпер (Super D., 1990) розглядав професійну спрямованість як процес, що супроводжує людину упродовж життя й тісно пов'язаний із самоконцепцією. Учений виокремив п'ять етапів професійного розвитку: зростання, дослідження, утвердження, підтримка, спад. Головна ідея теорії Сьюпера: професійний вибір є проявом того, як людина бачить себе («я-концепція»). Тобто професійна траєкторія залежить від того, як особистість визначає свої можливості, потреби, цінності та життєві ролі [75].

Українські дослідники (С. Максименко, Н. Чепелева, Л. Балагура та ін.) наголошують, що сучасна молодь здійснює професійний вибір в умовах:

- нестабільності ринку праці,
- недостатності інформації про професії,
- зовнішнього тиску сім'ї та соціуму,
- впливу війни та кризових подій,
- внутрішніх суперечностей між цінностями та реальними

можливостями.

У центрі наукового аналізу перебуває ціннісна основа професійної спрямованості, яка визначає зрілість вибору, мотивацію реалізації та емоційне ставлення до професійного майбутнього.

Науковці підкреслюють багатофакторний характер формування професійної спрямованості [16]. Її визначають:

1. Індивідуально-психологічні фактори (інтереси, схильності, здібності, особистісні риси, рівень рефлексії)
2. Ціннісно-сміслові фактори (життєві пріоритети, уявлення про успіх, внутрішні смисли)
3. Соціальні фактори (сімейні моделі, соціальні очікування, культурні норми)
4. Економічні фактори (престижність професії, умови працевлаштування, фінансова стабільність)

5. Психологічна стійкість та адаптивність (стресостійкість, локус контролю, рівень внутрішньої узгодженості)

Сучасні студенти часто перебувають у ситуації когнітивно-емоційної напруги через такі протиріччя:

- прагнення реалізувати себе ↔ страх помилки,
- бажання стабільності ↔ нестабільність ринку,
- власні цінності ↔ зовнішні очікування,
- широкий вибір ↔ втрата внутрішньої ясності.

Як зазначає Е. Зеєр (2005), головна проблема полягає не у відсутності здібностей, а у неузгодженості ціннісної сфери [10].

Професійна спрямованість формується з того, що для людини має особисту цінність. Саме ці уявлення задають напрям вибору майбутньої роботи. Вони впливають на те, як людина бачить свою роль у професії, що вважає важливим у кар'єрі і як розуміє успіх. Від цінностей залежить і те, наскільки вона здатна приймати рішення самостійно і тримати мотивацію. Коли у цій системі виникають суперечності, людина частіше обирає не той фах, який відповідає її природним потребам. Це створює нестійкі наміри, змушує змінювати плани і знижує інтерес до справи. Так поступово виникає втома від навчання чи роботи, з'являється відчуття виснаження і внутрішньої розгубленості.

У методології НЛП цінності та переконання вважають важливою основою для розуміння професійного вибору. Аналіз цих рівнів допомагає побачити, чи не суперечать одна одній особисті установки і чи не відводять вони людину від тієї діяльності, яка могла б бути для неї природною і стабільною [9].

Таким чином, професійна спрямованість є складним багатовимірним утворенням, що формується на перетині індивідуально-психологічних характеристик, соціальних впливів, мотиваційної структури та системи цінностей. Різні теоретичні моделі, від типологій Клімова та Голланда до

концепції професійного розвитку Сьюпера, дозволяють всебічно описати процес професійного самовизначення та підкреслюють центральну роль внутрішніх ціннісних орієнтацій. Для сучасної молоді, яка здійснює вибір професійної траєкторії в умовах нестабільності та соціальних змін, саме ціннісно-смісловий компонент є визначальним фактором сформованості професійної спрямованості. Це створює необхідність детального дослідження взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями та професійним самовизначенням, що й становить основу логіки дипломної роботи.

1.3. Нейролінгвістичне програмування як технологія роботи з цінностями, переконаннями та професійними виборами

Нейролінгвістичне програмування є сучасним напрямом прикладної психології, що виник у 1970-х роках завдяки роботі Р. Бендлера та Дж. Гріндера і стало однією з найбільш обговорюваних технологій особистісного розвитку [40]. Його поява була пов'язана з потребою створити практичні інструменти, здатні швидко і ефективно впливати на структуру суб'єктивного досвіду, переконання, внутрішні ресурси та стилі мислення людей. На відміну від класичних психотерапевтичних шкіл, НЛП від самого початку позиціонувалося як модель ефективної поведінки та мислення, що базується на вивченні стратегій успішних людей, аналізі мовних патернів і систем сприйняття (Бендлер Р., 1980) [3].

Попри суперечливе ставлення частини наукової спільноти, багато дослідників визнають практичну ефективність окремих процедур НЛП у роботі з внутрішніми конфліктами, емоційними станами, неконструктивними переконаннями та ціннісними суперечностями. Це визначає актуальність розгляду можливостей НЛП у контексті гармонізації ціннісної сфери та формування професійної спрямованості молоді.

Одним із базових положень нейролінгвістичного програмування є твердження, що людина взаємодіє не з об'єктивною реальністю як такою, а з її

внутрішнім відображенням, а саме з суб'єктивним досвідом. Дж. Гріндер і Р. Бендлер підкреслювали, що будь-який досвід людини проходить через процеси фільтрації, інтерпретації й кодування, унаслідок чого формується «внутрішня карта реальності» [50]. Ця карта включає систему уявлень, переконань, смислів, цінностей, емоційних реакцій, тілесних відчуттів і мовних структур, які разом і визначають поведінку особистості.

Суб'єктивний досвід завжди є індивідуально сконструйованим: дві людини можуть переживати один і той самий факт, але інтерпретувати його абсолютно по-різному. НЛП пояснює це тим, що людський мозок не здатний обробити всю повноту реальності, тому він автоматично застосовує три процеси фільтрації:

1. Видалення (deletion) – несуттєва інформація відсіюється.
2. Спотворення (distortion) – події інтерпретуються відповідно до внутрішніх переконань.
3. Узагальнення (generalization) – окремі випадки об'єднуються в ширші категорії.

Ці механізми формують індивідуальний «сенсовий простір» людини, у межах якого вона оцінює ситуації, ухвалює рішення та планує майбутнє [64].

Звідси впливають два ключові принципи НЛП:

1. Людина реагує не на самі події, а на їх внутрішні моделі. Тобто в основі поведінки лежить інтерпретація, а не фактична реальність. Наприклад, студент може уникати певної професії не через відсутність здібностей, а через переконання, що він “недостатньо компетентний”.

2. Зміна внутрішньої структури досвіду призводить до змін у поведінці та результатах. Якщо змінюється спосіб кодування досвіду (мовний, емоційний, когнітивний, сенсорний рівні), змінюється і поведінка людини: підвищується мотивація, зменшується тривога, долаються внутрішні конфлікти, стає можливим новий рівень самореалізації [27].

У контексті професійної спрямованості це означає, що вибір професії нерідко базується не на реальних інтересах чи здібностях, а на:

- внутрішніх заборонах («мені це не можна»),
- страхах («я не впораюся»),
- хибних узагальненнях («усі творчі професії нестабільні»),
- суперечливих цінностях («я хочу допомагати людям, але прагну високого доходу»),
- негативному минулому досвіді («мені колись не вдалося, отже, не вдасться знову»).

НЛП дозволяє працювати саме зі структурою суб'єктивного досвіду: виявляти обмежувальні переконання, переробляти їх, формувати нові способи мислення та поведінкові стратегії. Саме тому методи НЛП широко застосовуються у профорієнтації, коучингу та психологічному консультуванні, особливо в роботі зі студентською молоддю, яка перебуває на етапі професійного самовизначення.

Одним із фундаментальних положень нейролінгвістичного програмування є твердження про те, що людина не реагує безпосередньо на об'єктивну реальність, а діє відповідно до власної внутрішньої репрезентації світу. Дж. Гріндер і Р. Бендлер зазначали, що суб'єктивний досвід формується як система індивідуальних уявлень, сенсорних кодів, емоційних реакцій, переконань, цінностей і мовних конструкцій, які разом утворюють внутрішню «карту» реальності [37].

Ця карта є своєрідним психічним фільтром, через який людина сприймає зовнішні події, інтерпретує їх, надає їм значення та формує індивідуальну поведінкову стратегію. Таким чином, реальність стає не безпосереднім стимулом, а матеріалом для внутрішньої переробки.

Із цього випливають два ключові положення НЛП:

1. Поведінка людини зумовлена не подіями, а тим, як вона їх інтерпретує. Наприклад, одна й та сама ситуація (складний іспит, невдача на

співбесіді, критика) може спричинити страх, мотивацію або байдужість залежно від того, яку внутрішню структуру досвіду має людина.

2. Зміни у поведінці та життєвих результатах можливі тоді, коли змінюється структура суб'єктивного досвіду. Це означає, що корекція переконань, робота з внутрішніми образами, зміна фокусу уваги або трансформація цінностей можуть спричинити стійкі особистісні та професійні зрушення.

Такий підхід робить НЛП надзвичайно релевантним у контексті професійної спрямованості молоді. Чимало труднощів самовизначення виникає не через реальні здібності або обмеження ринку праці, а через:

- внутрішні заборони («я не впораюся», «це не для мене»),
- страхи («я боюся помилитися»),
- неусвідомлені конфлікти («я хочу успіху, але боюся відповідальності»),
- суперечливі цінності («стабільність важлива, але мене тягне до творчості»),
- обмежувальні переконання («у мене недостатньо таланту», «успіх залежить від зв'язків»).

Таким чином, суб'єктивний досвід визначає зміст професійного вибору значно сильніше, ніж зовнішні фактори. Робота з його структурою створює можливість не лише подолати внутрішні бар'єри, а й сформувати внутрішню узгодженість, що є основою професійної зрілості.

Теоретичні принципи НЛП, важливі для роботи з цінностями:

1. Принцип «Мапа не є територією». Цей принцип підкреслює, що внутрішня модель світу – це лише інтерпретація, а не сама реальність. Людина може обмежувати себе переконаннями, які не мають об'єктивного підґрунтя, але суттєво впливають на її професійні рішення. Типові приклади «спотворених карт»: «успішними стають лише екстраверти», «психологія – це професія без перспектив», «творчі спеціальності не забезпечують

стабільності». Такі уявлення можуть одночасно бути хибними, але визначати життєву траєкторію людини [18].

2. Принцип «Люди мають усі необхідні ресурси». Згідно з НЛП, у кожної людини є внутрішні ресурси для розвитку і досягнення цілей, але доступ до них може бути заблокований: негативними переконаннями, низькою самооцінкою, неусвідомленими конфліктами, невдалим попереднім досвідом [41]. НЛП-інструменти дозволяють актуалізувати приховані ресурси, що є важливим для професійного самовизначення.

3. Принцип «Будь-яка поведінка має позитивний намір». Негативні реакції (прокрастинація, страх, уникнення вибору) в НЛП розглядаються як механізми захисту або збереження стабільності. Наприклад: страх змін може зберігати від ризику, прокрастинація – від невдачі, нерішучість – від відповідальності [2]. Зміни можливі лише тоді, коли цей намір зрозумілий і переосмислений.

4. Принцип «Ефективні зміни відбуваються на правильному логічному рівні». Це положення пов'язане з моделлю логічних рівнів Р. Ділтса, у якій цінності займають центральне місце (Рис.1.1) [45].

Р. Ділтс запропонував ієрархічну модель, яка відображає структуру людського досвіду:

1. Оточення (де?)
2. Поведінка (що?)
3. Здібності (як?)
4. Переконання і цінності (чому?)
5. Ідентичність (хто я?)
6. Місія, приналежність (для чого?)



Рис.1.1. Піраміда Р. Ділтса

Рівень цінностей розташований вище за поведінку та навички, що означає:

- зміни в поведінці будуть нестійкими, якщо вони суперечать цінностям;
- професійний вибір буде ефективним лише тоді, коли він узгоджується з внутрішніми цінностями;
- суперечливі або неусвідомлені цінності ведуть до вигорання, хаотичних рішень і втрати мотивації;
- гармонізація ціннісної сфери створює основу для довготривалої професійної стабільності.

Саме тому НЛП широко застосовується у сфері професійного самовизначення: його методи спрямовані на роботу саме з рівнем цінностей та переконань – найбільш глибинним і впливовим шаром внутрішнього досвіду.

Нейролінгвістичне програмування розглядається як один із найбільш гнучких і прикладних підходів до роботи з внутрішніми установками особистості, зокрема її переконаннями та ціннісною сферою. В основі НЛП лежить твердження, що саме внутрішні ментальні моделі – уявлення,

переконання, емоційні реакції, образи майбутнього – визначають поведінку значно сильніше, ніж зовнішні обставини [46]. Саме тому робота з переконаннями дозволяє змінити спосіб мислення, емоційне сприйняття та здатність приймати професійні рішення.

Переконання виконують роль фільтрів, через які людина інтерпретує досвід. Вони можуть бути ресурсними («я здатна навчитися новому», «я можу впливати на своє життя») або обмежувальними («я недостатньо здібна», «успіх – не для мене»). НЛП розглядає переконання як структурні елементи суб'єктивного досвіду, що піддаються аналізу, трансформації й переформатуванню. Це робить НЛП особливо цінним у роботі з молоддю, яка перебуває на етапі професійного самовизначення та нерідко стикається з внутрішніми суперечностями.

Техніка зміни переконань (С. Андреас) це одна з базових технік НЛП, яка спрямована на виявлення глибинного переконання, аналіз його сенсорної та емоційної структури і подальшу заміну на більш гнучке й ресурсне. Техніка дозволяє зберегти позитивний намір старого переконання (наприклад, бажання безпеки), але водночас сформувати новий спосіб задоволення цієї потреби. У професійному контексті вона особливо корисна у випадках, коли студент зіштовхується з такими думками, як: «я не впораюся», «ця професія не для мене», «потрібно вибирати щось надійніше» [36].

Техніка рефреймінгу передбачає зміну інтерпретації ситуації шляхом перенесення її в інший контекст або надання їй нового сенсу. Наприклад, твердження «я часто змінюю інтереси» може бути переосмислене не як нестійкість, а як активний пошук, креативність або природна частина професійної самоідентифікації. Завдяки цьому зменшується тривога, а внутрішня мотивація стає більш гнучкою [38].

Робота з частинами особистості (parts integration) – це техніка інтеграції внутрішніх частин, які перебувають у конфлікті. Професійний вибір часто супроводжується суперечностями: бажанням стабільності і потребою у

свободі, прагненням допомагати людям і побоюваннями фінансової нестабільності. Ця техніка дозволяє відновити внутрішню узгодженість, що робить професійні рішення більш виваженими [35].

Субмодальності – це сенсорні характеристики уявлень (зображень, звуків, відчуттів), через які ми переживаємо власні переконання [39]. Техніка зміни субмодальностей дозволяє впливати на емоційне забарвлення професійних планів: наприклад, зробити образ майбутньої професії яскравішим, ближчим, емоційно теплішим. Завдяки цьому підвищується мотивація та впевненість.

Техніка «крок у майбутнє» – ця техніка дозволяє студенту «прожити» майбутній професійний шлях, уявити себе в обраній ролі, перевірити відповідність цінностей та виявити можливі внутрішні бар'єри. Вона широко застосовується в коучингу та профорієнтації, оскільки дає можливість оцінити реалістичність планів і зменшити невизначеність [56].

Практичний досвід психологічного консультування свідчить, що НЛП-техніки особливо ефективні в задачах, пов'язаних із професійним самовизначенням.

Зокрема, вони сприяють:

- проясненню професійних цінностей та очікувань;
- подоланню внутрішніх конфліктів між бажаним і можливим;
- зменшенню тривоги та страху помилки;
- формуванню стабільної та довготривалої мотивації;
- усвідомленню власних здібностей та внутрішніх ресурсів;
- перевірці професійних намірів за критерієм відповідності

ціннісній системі.

НЛП допомагає не лише виявити проблемні зони, але й забезпечити внутрішню гармонізацію, що є критично важливим для професійної спрямованості молоді.

У сучасній науковій літературі виділяють два основні підходи до оцінки ефективності НЛП:

Перший – академічно-критичний, який звертає увагу на недостатність контрольованих емпіричних досліджень.

Другий – практичний, у межах якого численні консультанти, коучі та психологи підтверджують високу результативність технік НЛП у роботі з переконаннями, мотивацією, професійною орієнтацією та розвитком особистісної ефективності.

НЛП активно використовується в освітніх програмах, програмах розвитку лідерства, кар'єрному консультуванні, коучингу та тренінгових центрах.

НЛП має потенціал для:

- структуризації індивідуальної ціннісної системи;
- виявлення суперечностей у професійних намірах;
- формування внутрішньо узгоджених професійних рішень;
- підвищення суб'єктивної впевненості та стресостійкості;
- корекції неефективних переконань щодо себе та професійної ролі;
- зміцнення професійної ідентичності.

Таким чином, нейролінгвістичне програмування постає як ефективний інструмент для роботи з переконаннями, цінностями та внутрішніми конфліктами, що мають вирішальний вплив на формування професійної спрямованості. Техніки НЛП дозволяють виявляти та трансформувати глибинні ментальні моделі, гармонізувати ціннісно-мотиваційну сферу та підвищувати суб'єктивну готовність до професійного вибору. Це робить НЛП цінним компонентом аналізу й оптимізації процесів професійного самовизначення студентської молоді.

Висновки до I розділу

Після тривалого опрацювання теорії стало більш зрозуміло то, що ціннісні орієнтації не можна звести до простої схеми. Це скоріше складне переплетення різних рівнів, яке впливає і на поведінку, і на те, як людина розставляє свої життєві акценти. Виходить, що цінності виконують роль внутрішньої опори. Вони так чи інакше позначаються на тому, як людина приймає рішення, реагує на події та уявляє власне майбутнє. У роботах М. Рокіча, Ш. Шварца, Г. Олпорта, А. Маслоу і В. Франкла неодноразово підкреслюється, що цінності не стоять на місці. Вони формуються під впливом багатьох чинників. Зокрема, на них позначаються культура, різні етапи соціалізації, особистий досвід людини і те, які труднощі їй доводилося переживати.

Якщо дивитися детальніше, ціннісні орієнтації складаються з кількох частин. Є переконання, є емоційний підтекст і є поведінковий вимір, який виявляється у конкретних діях. Коли всі ці частини працюють узгоджено, людина почувається стійкіше і краще розуміє, чого хоче в житті та професії. Але така узгодженість буває не завжди. Молодь доволі часто говорить одне, а робить інше, і це не обов'язково від нечіткості характеру. На це впливають і нестабільність середовища, і війна, і швидкі зміни, яких зараз надто багато. Ринок праці, до того ж, не дає можливості розслабитися.

Що стосується професійної спрямованості, то вона напряду пов'язана з тим, які цінності є в людини. Е. Клімов, Е. Зеєр, Дж. Голланд і С. Максименко звертали увагу, що вибір професії формується не лише через інтереси або здібності. Тут діють глибші речі, часто навіть не до кінця усвідомлені. Професійні наміри виникають на перетині особистих мотивів, життєвих пріоритетів, вимог суспільства і того, що сама людина вважає важливим. Коли у ціннісній сфері є внутрішні суперечності, у поведінці це помічається майже відразу. Людина то відкладає рішення, то втрачає інтерес, то не може зрушити з місця, і серед студентів це трапляється особливо часто.

Якщо подивитися ширше, професійна спрямованість показує, наскільки людина зріла та внутрішньо зібрана. У теперішніх умовах молодим людям доводиться боротися не лише з питанням «ким бути», але й з відчуттям власної невизначеності. Війна, нестабільність, постійні зміни – все це впливає на самооцінку і на здатність бачити свій шлях уперед. Саме тому стає важливо працювати не лише з інтересами або базовою проінформованістю про професії. Потрібні інструменти, які зачіпають глибинні пласти мотивації та цінностей.

У літературі часто згадується, що нейролінгвістичне програмування добре підходить для такої роботи. З погляду НЛП особистість складається з взаємопов'язаних процесів, і ці процеси можна аналізувати і змінювати. У роботах Р. Бендлера, Дж. Гріндера, Р. Ділтса і С. Андреас подаються підходи, які дають можливість працювати з переконаннями, усувати внутрішні конфлікти та впорядковувати ієрархію цінностей. Особливо часто згадується модель логічних рівнів Р. Ділтса і техніки, які допомагають змінювати обмежувальні переконання. Вони впливають на глибинні структури людини і дають змогу поступово змінювати поведінку та мотивацію. У межах аналізу було встановлено, що НЛП може бути ефективним інструментом у контексті професійного самовизначення, оскільки:

- допомагає ідентифікувати справжні, а не соціально нав'язані цінності
- гармонізує суперечності між цінностями й реальними діями
- сприяє формуванню чітких професійних цілей
- підсилює внутрішню мотивацію та відповідальність
- підвищує рівень усвідомленості й автономії
- допомагає знижувати вплив обмежувальних переконань
- розширює репертуар поведінкових стратегій

Узагальнюючи теоретичний аналіз, можна стверджувати, що ціннісні орієнтації, професійна спрямованість та НЛП-підходи утворюють

взаємодетерміновану систему, у якій кожний елемент впливає на інші. Структура цінностей визначає напрям професійного розвитку; професійна спрямованість, у свою чергу, сприяє конкретизації ціннісних установок; а НЛП може виступати ефективним механізмом корекції та гармонізації цієї системи.

Теоретичні положення розділу доводять необхідність подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язку між ціннісними орієнтаціями, професійною спрямованістю та інструментами НЛП, а також аналізу можливостей психологічного супроводу студентської молоді на основі НЛП-технік. Саме це визначає логіку подальшого наукового дослідження, що буде представлено у наступних розділах магістерської роботи.

РОЗДІЛ II

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Методологічні засади вивчення ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості молоді

Методологічні засади дослідження базуються на комплексному підході до вивчення особистості, який поєднує сучасні психологічні теорії цінностей, професійного розвитку та механізмів самовизначення. Оскільки професійна спрямованість і професійна ідентичність формуються в тісному зв'язку з ціннісно-сисловою сферою, методологія роботи опирається на інтеграцію кількох наукових напрямів, що дозволяє комплексно охопити особливості особистісного розвитку студентської молоді в умовах соціальної нестабільності та трансформації ринку праці.

Теоретичною основою дослідження виступають положення гуманістичної, когнітивної, екзистенційної та соціальної психології. Всі ці підходи дивляться на людину як на того, хто створює своє життя сам. А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Ш. Шварц і Р. Інглегарт показують: цінності – це не просто слова. Вони керують рішеннями, поведінкою і вибором професії. Значущою базою є класичні та сучасні моделі ціннісної сфери, зокрема концепції М. Рокіча і Ш. Шварца, які трактують цінності як відносно стабільні смислові утворення, що визначають поведінку, життєві цілі й професійні рішення [11].

Методологічною основою дослідження професійної спрямованості виступають теорії професійного вибору та розвитку: модель професійної типології Дж. Голланда, концепція професійного становлення Дональда Сьюпера, а також вітчизняні підходи Є. Клімова, С. Максименка та Н. Чепелевої. Особливу увагу приділено взаємозв'язку професійної спрямованості з особистісними цінностями, смислами та внутрішньою

мотивацією, що підкреслюють сучасні українські дослідники професійної ідентичності.

Професійна спрямованість формується там, де стикаються цінності, мотивація і соціальні вимоги. Дж. Голланд, Д. Сьюпер і українські дослідники Е. Клімов, С. Максименко, Н. Чепелева добре це пояснюють [28]. Вибір професії не зводиться лише до здібностей або інтересів. Це глибший рівень – смисли, переконання, внутрішні мотиви. Іноді студент хоче одного, але всередині відчуває опір і це нормально. Деякі сумніваються довго, деякі відкладають рішення, деякі змінюють наміри. Так проявляється процес самовизначення.

НЛП розглядається як інструмент для роботи з внутрішніми переконаннями і цінностями. Модель логічних рівнів Ділтса показує, як переконання впливають на мотивацію і поведінку. Коли студент сумнівається, це часто через конфлікт внутрішніх цінностей і зовнішніх обставин. НЛП допомагає виявити бар'єри і поступово змінити їх, щоб формувалася стабільна професійна спрямованість. Це не швидкий процес, але він дозволяє краще зрозуміти, як відбувається самовизначення. Методологічна платформа також включає положення про системний підхід, згідно з яким ціннісна, мотиваційна та поведінкова сфери особистості розглядаються у взаємозв'язку, а також принцип розвитку, що підкреслює динамічність професійної ідентичності, її залежність від вікових, соціальних та особистісних факторів.

У межах даного дослідження ціннісні орієнтації, професійна спрямованість і професійна ідентичність аналізуються як взаємопов'язані частини, що визначають характер професійного самовизначення студентів. Теоретична база дозволяє дослідити їх одночасно як психологічні утворення (цінності, переконання, наміри) і як поведінкові прояви (вибір професії, навчальна активність, професійні плани), а також зосередитися на механізмах, що забезпечують або ускладнюють їх формування.

Таким чином, методологічні засади дослідження ґрунтуються на поєднанні провідних психологічних теорій цінностей та професійного розвитку з сучасними моделями НЛП, що дозволяє комплексно і багаторівнево аналізувати професійну спрямованість студентської молоді. Такий підхід забезпечує можливість виявлення закономірностей формування професійних рішень, а також ролі ціннісно-сміслових структур та переконань у становленні професійної ідентичності. Також треба зазначити: кожен студент унікальний. Те, що підходить одному, може не підходити іншому. Тому методологія передбачає індивідуальний підхід і одночасний аналіз загальних закономірностей. Професійна спрямованість – це живий процес, який змінюється, росте, підлаштовується під внутрішні і зовнішні фактори.

2.2. Характеристика вибірки дослідження

Емпіричне дослідження було проведене серед молоді віком від 18 до 35 років, що відповідає періоду ранньої дорослості відповідно до сучасних психологічних класифікацій вікового розвитку. Саме цей віковий етап характеризується активним становленням професійної ідентичності, формуванням стабільної системи ціннісних орієнтацій, самовизначенням у сфері освіти та кар'єри, а також підвищеним рівнем рефлексії щодо власних життєвих цілей та пріоритетів. Тому вибір саме цієї категорії респондентів є обґрунтованим у контексті мети дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості.

У вибірку увійшли респонденти, які навчаються у закладах вищої освіти або вже мають вищу освіту та перебувають на етапі пошуку або становлення професійної позиції. Це дозволяє врахувати різноманіття життєвих ситуацій молодих людей – від студентів, які лише обирають професійну траєкторію, до молодих спеціалістів, які вже мають досвід роботи та можуть оцінити власні професійні пріоритети. Формування вибірки здійснювалося за принципом добровільної участі.

Загальна кількість учасників становила 50 осіб. У вибірці переважали представники чоловічої статі, що створює можливість простежити специфічні особливості ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості саме серед молодих чоловіків. Водночас до дослідження були включені й жінки, що забезпечує необхідний гендерний баланс та розширює аналітичні можливості. Така структура вибірки дозволяє отримати більш комплексне уявлення про досліджувані психологічні характеристики та порівняти їх у групах із різним гендерним складом.

Респонденти проживають у різних містах України та за кордоном, що створює можливість врахувати вплив соціально-економічних та культурних факторів, відмінних умов життя та навчання. Війна, економічна нестабільність, зміни на ринку праці, цифровізація – усе це впливає на вибір професії.

Усі учасники дослідження брали участь добровільно, були ознайомлені з метою дослідження, принципами конфіденційності та можливістю відмовитися від участі на будь-якому етапі. Опитування проводилося у онлайн-форматі, що забезпечило доступність для респондентів із різних регіонів та дозволило охопити ширший соціальний контекст.

Таким чином, вибірка дослідження є цільовою, достатньо різноманітною за віком, соціальним досвідом та освітнім статусом, що дозволяє комплексно дослідити взаємозв'язки між ціннісними орієнтаціями та професійною спрямованістю сучасної української молоді в умовах суспільних трансформацій.

2.3. Обґрунтування психодіагностичних методик

Для виконання дослідження використовували не один, а кілька методів, бо окремо вони давали лише фрагменти того, що потрібно було зрозуміти. У результаті вийшла сукупність підходів, яка дозволила розглянути ціннісні орієнтації та професійну спрямованість молоді ширше, ніж планувалося

спочатку. Кожна методика мала власне завдання і не перекривала інші, хоча іноді їхні результати перетиналися, що теж виявилось корисним.

Серед цих підходів важливе місце посів опитувальник **М. Рокіча** “**Опитувальник ціннісних орієнтацій**” (Rokeach Value Survey, RVS). Методика працює з цінностями, такими, якими вони є у реальному житті, без спроб надмірно впорядкувати їх. Саме це дозволило побачити, які цінності молоді люди ставлять для себе на перше місце, а які тримають «про запас». Методика М. Рокіча є однією з найбільш визнаних і валідних діагностичних систем для вивчення ціннісних орієнтацій особистості. Вона ґрунтується на уявленні, що цінності становлять центральне ядро особистості, визначають її мотиваційні спрямування, поведінкові тенденції та довгострокові життєві плани [26]. Для даного дослідження ця методика є ключовою, оскільки дозволяє не лише виявити домінуючі цінності молоді, а й простежити їх роль у формуванні професійної спрямованості та професійної ідентичності.

Згідно з концепцією Рокіча, цінності поділяються на два типи: термінальні, що виражають уявлення про кінцеві життєві цілі (наприклад, щастя, розвиток, суспільне визнання), та інструментальні, які відображають способи досягнення цих цілей (чесність, відповідальність, самоконтроль, толерантність) [71]. Такий поділ дозволяє комплексно оцінити як стратегічний, так і тактичний рівні життєвої орієнтації особистості. У цьому полягає перевага методики, адже вона дає змогу аналізувати не лише «що» є важливим для людини, а й «як» вона прагне цього досягти.

У процесі дослідження респонденти виконують завдання ранжування, розташовуючи перелік цінностей у порядку їх суб’єктивної значущості. Саме ранжування дає можливість встановити індивідуальну ієрархію цінностей – стійку структурну систему, що визначає вибір професії, стиль життя, особливості саморегуляції та емоційної стійкості [31]. Методика Рокіча дозволяє виокремити домінуючі життєві орієнтири, виявити внутрішні

суперечності, а також простежити узгодженість між цінностями та професійними намірами.

Важливо, що RVS є чутливою до вікових і соціокультурних змін, тому вона широко використовується у дослідженнях молоді, зокрема у періоди соціальної кризи, війни та нестабільності [19]. Опитувальник добре підходить для роботи зі студентами, бо у цьому віці цінності можуть змінюватися доволі швидко. Певні з них укорінюються під тиском зовнішніх умов, інші поступово втрачають значення. Це робить дані нестабільними, але саме через це методика дає корисні результати. У період суспільних змін такі зрушення стають особливо помітними, і RVS допомагає їх зафіксувати.

У межах аналізу професійної спрямованості методика відіграє основну роль. Вона дає змогу побачити, як життєві орієнтири співвідносяться з тим, яким респондент бачить власне професійне майбутнє. Стає зрозуміліше, чому процес формування професійної ідентичності не завжди є рівним.

Методика «**Тест професійних інтересів (RIASEC)**» Дж. Голланда є однією з найвідоміших і найбільш валідизованих інструментальних моделей у сфері профорієнтації, психології праці та вивчення професійного самовизначення особистості. У її основі лежить теоретична концепція відповідності між типом особистості та типом професійного середовища, відповідно до якої людина досягає найвищого рівня задоволеності, ефективності та психологічного благополуччя тоді, коли її індивідуальні особливості узгоджуються з вимогами та цінностями професії [53].

Дж. Голланд виходив з думки, що професія – це не тільки функції, а щось значно ширше. Вибір фаху стає, по суті, формою самовираження. Він довго працював над моделлю і зрештою виділив шість типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, артистичний, підприємницький та конвенціональний. Ці типи відрізняються мотиваціями, цінностями, звичними стратегіями поведінки. Також манерою взаємодії з людьми і професійним середовищем. Уся ця структура поступово перетворилася на гексагональну

модель RIASEC [62]. У ній видно, які типи ближчі між собою, а які майже не стикаються. Тест Дж. Голланда дає змогу виявити домінуючі професійні інтереси респондента, визначити напрями діяльності, які є найбільш привабливими та ресурсними, а також оцінити відповідність між його психологічними особливостями та потенційними професіями [42]. На відміну від багатьох інших інструментів, методика Дж. Голланда не лише вимірює інтереси, а й виявляє структуру особистісних тенденцій, формуючи індивідуальний профіль професійної спрямованості. Такий підхід дозволяє зрозуміти не тільки те, що подобається людині, але й те, який тип професійного середовища буде найоптимальнішим для її психологічного комфорту та реалізації.

Особливо цінним є те, що модель Дж. Голланда відображає взаємозв'язок між професійною спрямованістю й ціннісною сферою. Кожен тип несе у собі певний набір цінностей (наприклад, стабільність, творчість, соціальна взаємодія, досягнення, порядок), що дозволяє інтегрувати результати методики у ширший контекст ціннісно-мотиваційного аналізу. Саме тому тест RIASEC є важливим інструментом у рамках дослідження формування професійної спрямованості, оскільки дає можливість оцінити не лише інтереси, а й їх узгодженість із цінностями та очікуваннями особистості [74].

У сучасній практиці тест Дж. Голланда часто застосовують у роботі з молоддю. Його використовують для профорієнтації, прогнозування успішності, аналізу кар'єрних шляхів. Та й зрозуміти причини професійного вибору він теж допомагає, хоча інколи ці причини виявляються складнішими, ніж очікується. Для студентів методика особливо корисна. Вона дає змогу трохи знизити невизначеність, краще відчувати власні професійні нахили і сформувати більш реалістичний, а головне внутрішньо узгоджений план на майбутнє.

Методика Дж. Марсія оцінки статусів професійної ідентичності спрямована на виявлення особливостей становлення професійної ідентичності в молоді та дорослих. В її основі лежить концепція статусів ідентичності, яка описує різні варіанти поєднання рівня дослідження (exploration) та ступеня прийняття зобов'язань (commitment) [60]. За Дж. Марсія, професійна ідентичність може формуватися за чотирма основними статусами:

1. Досягнута ідентичність (identity achievement) – людина активно досліджувала різні професійні можливості та зробила усвідомлений вибір.
2. Мораторій (moratorium) – особистість перебуває у процесі активного пошуку, ще не зробила остаточного професійного рішення.
3. Передчасно прийнята ідентичність (foreclosure) – вибір професії здійснений під впливом зовнішніх чинників без власного активного дослідження.
4. Дифузна ідентичність (identity diffusion) – відсутність цілеспрямованого пошуку та чітких професійних намірів.

Методика дає змогу оцінити, наскільки сформована професійна спрямованість людини. І, що важливо, зрозуміти, де саме вона зараз у процесі самовизначення. Іноді навіть виявляються внутрішні суперечності, які тихо, але вперто впливають на мотивацію та подальші рішення [57].

Її використання в дослідженні дає змогу простежити взаємозв'язок між статусами професійної ідентичності, домінуючими ціннісними орієнтаціями та можливостями гармонізації цих сфер за допомогою технік НЛП. Зокрема, методика оцінки статусів професійної ідентичності Дж. Марсія є ключовим інструментом для дослідження рівня сформованості професійного самовизначення. Теоретична модель Дж. Марсія дозволяє розглядати ідентичність як динамічну структуру, що формується у взаємодії між особистісними цінностями, життєвими виборами та переживанням власної автономії [59].

Методика дозволяє не тільки визначити, чи перебуває молода людина в активному пошуку або в періоді внутрішніх хитань, чи вже на стабільному рівні професійного рішення. Вона ще й відкриває глибинні механізми цих станів. Статуси ідентичності тісно пов'язані з усвідомленістю, мотиваційними орієнтирами, здатністю до відповідального вибору. Та й з тим, як людина включає власні цінності у довші життєві плани. Тому методика справді необхідна, коли потрібно зрозуміти, як система цінностей спрямовує професійний вибір. Або ж як професійна невизначеність може розхитати, а подекуди й змінити внутрішню ціннісну структуру.

З точки зору НЛП орієнтованого підходу результати за методикою Дж. Марсія допомагають виокремити респондентів, яким потрібна робота з внутрішніми суперечностями і з обмежувальними переконаннями. Саме тому вона стає майже незамінною в даному дослідженні, хоча спершу це може бути не так очевидно.

Методика “Опитувальник смисложиттєвих орієнтацій (СЖО)” Д. О. Леонтєєва є одним із найпоширеніших інструментів для оцінки смисложиттєвих установок особистості. Методика ґрунтується на концепції смислу життя та вимірює суб’єктивне відчуття цілеспрямованості, контрольованості та результативності власного життя [66].

Опитувальник включає кілька ключових шкал:

1. «Ціль у житті» – визначеність довгострокових перспектив та життєвих планів.
2. «Процес життя» – емоційна насиченість, задоволеність життям “тут і зараз”.
3. «Результативність життя» – оцінка особистих досягнень та реалізованості.
4. «Локус контролю – Я» – переконання у власній здатності впливати на події.

5. «Локус контролю – Життя» – сприйняття життя як керованого або некерованого.

Методика «Опитувальник життєвих орієнтацій», розроблена Д. О. Леонтьєвим, спрямована на дослідження смислової сфери людини. Вона не просто фіксує заявлені цінності, як це роблять багато інших методик. Допомогає побачити, наскільки людина справді проживає своє життя як осмислене. Чи відчуває вона цілеспрямованість, чи може керувати власними подіями. І навіть, у певному сенсі, чи вірить у власну здатність впливати на те, що з нею відбувається [25].

Ця методика дозволяє оцінити суб'єктивне відчуття свободи волі, рівень ініціативи та контрольованості подій. А також уміння ставити значущі цілі і, що не менш важливо, досягати їх.

СЖО відкриває своєрідну «внутрішню архітектуру» цінностей. Вона дає змогу побачити не лише те, що людина вважає важливим у теорії, а й те, як вона втілює ці цінності у реальних вчинках і рішеннях. Це особливо значуще, коли йдеться про професійну сферу. Адже тут відразу стає помітно, що може зміцнювати професійну спрямованість, а що, навпаки, її послаблює. Чи має людина внутрішній ресурс, щоб рухатися вперед, чи відчуває невпевненість, розмитість цілей або той самий хаос, про який часто говорять, але рідко розуміють до кінця [5].

У межах НЛП підхід до СЖО дає додаткові можливості. Результати дозволяють працювати з неефективними переконаннями, підсилювати мотиваційні стратегії і формувати чіткішу, більш структуровану «лінію часу». Це, у свою чергу, допомагає поєднати професійні цілі з особистісними цінностями. Іноді навіть переосмислити їх.

Таким чином, добір психодіагностичних методик у дослідженні є повністю обґрунтованим з огляду на його мету та теоретичні засади. Опитувальник ціннісних орієнтацій М. Рокіча дозволяє глибоко дослідити змістовний компонент ціннісної сфери та зрозуміти, які життєві пріоритети

лежать в основі професійних виборів молоді. Тест професійних інтересів Дж. Голланда забезпечує оцінку структури професійних уподобань, виявляє взаємозв'язок між особистісними схильностями й можливими напрямками професійної реалізації. Методика оцінки статусів професійної ідентичності Дж. Марсія дає змогу визначити рівень сформованості професійного самовизначення, виявити кризові чи стабільні етапи розвитку ідентичності та зрозуміти, як внутрішні цінності інтегруються у професійні рішення. Опитувальник життєвих орієнтацій Д. О. Леонтьєва доповнює комплекс діагностики, дозволяючи оцінити глибинні смисложиттєві структури, які забезпечують цілісність мотивації, життєвої активності та професійної спрямованості. У сукупності ці методики формують цілісний інструментарій, що дає можливість комплексно проаналізувати ціннісну, смислову та професійно-ідентичнісну сфери особистості, а також оцінити потенціал їх гармонізації за допомогою технік НЛП. Такий підхід забезпечує глибоке й багатовимірне розуміння процесів формування професійної спрямованості сучасної молоді.

2.4. Етапи організації дослідження

Організація емпіричного дослідження була побудована відповідно до мети, завдань та методологічних принципів роботи, що передбачало послідовне проходження кількох етапів. Такий поетапний підхід забезпечив системність, валідність та глибину отриманих результатів, а також дав можливість інтегрувати дані різних психодіагностичних методик у єдину аналітичну модель формування професійної ідентичності та ціннісної сфери особистості.

Першим етапом став підготовчо-організаційний, у межах якого було визначено концептуальні рамки дослідження, уточнено ключові поняття, сформовано гіпотези та обґрунтовано вибір діагностичного інструментарію. На цьому етапі здійснювалось укладання вибірки, зокрема визначення

критеріїв включення – вік респондентів (18-35 років), рівень освіти, статус студентів або молодих спеціалістів. Окрему увагу приділено адаптації інструкцій, формулюванню етичних умов участі та підготовці матеріалів для проведення дослідження. Усі учасники були проінформовані про добровільність участі, конфіденційність даних та можливість припинити участь у будь-який момент.

Другий етап – проведення психологічної діагностики, у ході якого здійснювалося безпосереднє застосування методик: «Опитувальника ціннісних орієнтацій М. Рокіча», тесту професійних інтересів Дж. Голланда (RIASEC), методики оцінки статусів професійної ідентичності Дж. Марсія та опитувальника смисложиттєвих орієнтацій Д. О. Леонтєва. Такий підхід дозволив забезпечити респондентам комфортні та психологічно безпечні умови для заповнення методик, що сприяло зниженню ситуативної тривожності та підвищенню щирості відповідей (мінімізація ефекту соціальної бажаності). Процедура збору даних включала автоматичну фіксацію результатів з подальшою первинною обробкою масиву: перевіркою на цілісність, відсіюванням неповних анкет та верифікацією коректності заповнення.

Третім етапом став аналітико-інтерпретаційний, який передбачав обробку результатів відповідно до методик кожного тесту. На цьому етапі здійснювався первинний підрахунок показників, їх стандартизація, визначення домінуючих тенденцій та виявлення груп респондентів за ключовими параметрами: типами професійних інтересів, статусами професійної ідентичності, особливостями ціннісної ієрархії та рівнем смисложиттєвих орієнтацій. Після цього проводився порівняльний та кореляційний аналіз, спрямований на встановлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Особливу увагу було приділено тому, як ціннісні орієнтації узгоджуються з професійною спрямованістю, яким чином смисложиттєві установки

впливають на вибір професії та як статуси професійної ідентичності пов'язані з мотиваційними й особистісними характеристиками молоді.

Четвертий етап був присвячений узагальненню результатів дослідження та формулюванню підсумкових висновків, що дозволило інтегрувати отримані емпіричні дані у цілісну теоретико-практичну модель. На цьому етапі визначено основні закономірності формування професійної ідентичності та обґрунтовано доцільність застосування технік нейролінгвістичного програмування для гармонізації ціннісної сфери, посилення смисложиттєвої цілісності й підвищення рівня усвідомленості професійного вибору. Узагальнені результати стали підґрунтям для розробки практичних рекомендацій та окреслення подальших перспектив дослідження.

Таким чином, чітка структуризація етапів організації емпіричного дослідження забезпечила логічну послідовність, методичну обґрунтованість та наукову достовірність отриманих даних, а також дозволила комплексно проаналізувати взаємозв'язки між цінностями, смисложиттєвими орієнтаціями, професійними інтересами та рівнем професійної ідентичності молоді.

Висновки до II розділу

У другому розділі дипломної роботи здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та розроблено процедурну схему емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та професійної спрямованості молоді.

По-перше, визначено, що методологічна платформа дослідження базується на міждисциплінарному підході, який інтегрує положення гуманістичної, когнітивної, екзистенційної та соціальної психології. Теоретичний синтез концепцій М. Рокіча (ієрархія цінностей), Дж. Голланда (типологія особистості), Д. Сьюпера (кар'єрний розвиток) та сучасних вітчизняних дослідників дозволив розглядати професійну спрямованість не як

ізольовану рису, а як динамічне утворення, що детермінується глибинними ціннісно-смысловими структурами особистості. Окрему увагу приділено застосуванню інструментарію нейролінгвістичного програмування, що забезпечило можливість аналізу суб'єктивного досвіду респондентів, виявлення обмежувачих переконань та дослідження внутрішніх стратегій прийняття рішень у професійній сфері.

По-друге, детально охарактеризовано вибірку дослідження, яку склали респонденти віком 18-35 років. Обґрунтовано доцільність обрання саме цього вікового діапазону, оскільки він охоплює ключові етапи професійного генезу: від фази оптації (вибору) та професійної підготовки до етапу первинної професілізації та можливої кризи переоцінки кар'єрних планів («криза чверті життя»). Соціально-демографічна репрезентативність вибірки (різний освітній статус, регіональний контекст) дозволила отримати реалістичний зріз настроїв молоді. Використання формату онлайн-опитування (Google Forms) стало оптимальним організаційним рішенням в умовах воєнного стану та соціально-економічної нестабільності, забезпечивши респондентам безпеку, анонімність та психологічний комфорт, що є запорукою щирості відповідей.

По-третє, обґрунтовано валідність та надійність діагностичного комплексу, побудованого за принципом взаємодоповнення методик. Кожен інструмент висвітлює окремий аспект досліджуваного феномену:

- Методика М. Рокіча (RVS) дозволила виявити ієрархію термінальних (цілі-цінності) та інструментальних (засоби-цінності) пріоритетів молоді;

- Опитувальник професійних інтересів Дж. Голланда (RIASEC) надав змогу встановити тип професійної спрямованості та визначити ступінь його узгодженості з обраною діяльністю;

- Методика діагностики статусів професійної ідентичності Дж. Марсії уможливила оцінку зрілості професійного вибору (від дифузії до досягнення);

– Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. О. Леонтьєва (додано логічно, оскільки ви його використовували) дозволив дослідити рівень загальної осмисленості життя, наявність цілей та локус контролю, що виступають екзистенційним фундаментом професійної самореалізації.

Організація та методологія емпіричного дослідження створили надійну основу для детального вивчення механізмів формування професійного самовизначення молоді. Комплексний підхід, різноманітність вибірки та валідні психодіагностичні інструменти дозволили забезпечити глибину та достовірність подальшого аналізу, результати якого будуть представлені у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ, ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ТА СТАТУСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МОЛОДІ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів діагностики ціннісних орієнтацій, професійної спрямованості та статусів професійної ідентичності

Аналіз та інтерпретація отриманих емпіричних даних є ключовим етапом дослідження, що забезпечує розуміння психологічних особливостей респондентів.

У цьому підрозділі представлено кількісний та якісний аналіз результатів опитування вибірки респондентів віком 18-35, а саме дві групи: 18-25 років (36 осіб) та 26-35 років (14 осіб). Ключовим завданням було простежити, як змінюються статуси професійної ідентичності (за Дж. Марсією) та професійні інтереси (за Дж. Голландом) залежно від віку та рівня освіти. Окрему увагу приділено аналізу складності ранжування цінностей та показникам осмисленості життя (СЖО), які виступають індикаторами психологічної стійкості особистості в кризових умовах.

Для забезпечення достовірності та наукової обґрунтованості результатів дослідження було використано комплекс методів математичної статистики. На етапі первинної описової статистики для кожної шкали розраховувалося середнє арифметичне (M), яке дозволило визначити центральну тенденцію у групах та побудувати ієрархію ціннісних пріоритетів респондентів. Поряд із цим обчислювалася стандартна помилка середньої (m), що дало змогу оцінити точність отриманих середніх значень з урахуванням обсягу вибірки та визначити межі, в яких знаходиться істинне значення ознаки, а також ступінь узгодженості думок всередині кожної вікової групи.

Для перевірки гіпотези про наявність статистично значущих відмінностей між двома незалежними вибірками (групами 18-25 та 26-35 років) було застосовано t-критерій Стюдента [23]. Вибір цього параметричного критерію зумовлений його високою чутливістю при порівнянні середніх величин у групах з різною чисельністю. Кінцеве рішення про достовірність виявлених відмінностей приймалося на основі рівня статистичної значущості (p-value). Різниця між показниками вважалася статистично значущою, якщо ймовірність помилки не перевищувала 5% ($p \leq 0,05$), та високо значущою при ймовірності помилки менше 1% ($p \leq 0,01$). Комплексне застосування цих показників дозволило не лише описати ціннісну структуру кожної групи, але й математично довести наявність специфічних вікових особливостей у ціннісній сфері особистості.

Першим етапом дослідження став аналіз термінальних цінностей, що відображають базові життєві цілі респондентів (Рис. 3.1).

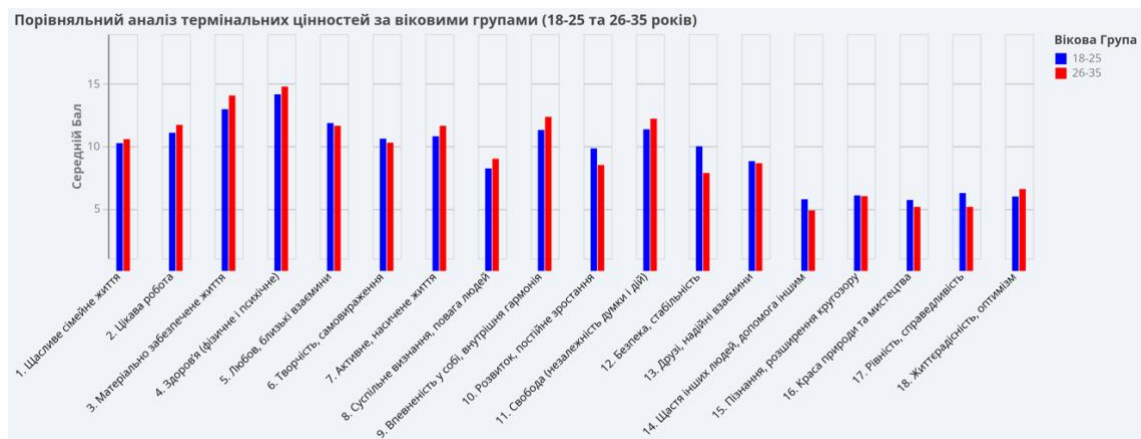


Рис.3.1. Порівняльний аналіз термінальних цінностей за віковими групами (18-25 та 26-35 років)

Для виявлення розбіжностей у ціннісних орієнтаціях молоді було проведено порівняльний аналіз середніх показників у двох групах досліджуваних. Статистична оцінка значущості відмінностей між віковими групами 18-25 та 26-35 років здійснювалася за допомогою t-критерію

Стьюдента. Отримані результати аналізу ієрархії термінальних цінностей представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняння середніх показників термінальних цінностей респондентів вікових груп 18-25 та 26-35 років

Цінність	Група 18-25 (M±m)	Група 26-35 (M±m)	t- критерій	p- value
Творчість, самовираження	10.61 ± 0.82	10.29 ± 1.42	0.19	0.845
Активне, насичене життя	10.81 ± 0.62	11.64 ± 1.11	-0.65	0.514
Суспільне визнання	8.22 ± 0.84	9.00 ± 1.49	-0.46	0.648
Впевненість у собі	11.31 ± 0.54	12.36 ± 0.82	-1.07	0.285
Розвиток, зростання	9.83 ± 0.65	8.50 ± 0.84	1.25	0.211
Свобода	11.36 ± 0.52	12.21 ± 1.14	-0.68	0.498
Безпека, стабільність	10.00 ± 0.79	7.86 ± 0.91	1.78	0.076
Друзі, надійні взаємини	8.81 ± 0.64	8.64 ± 1.07	0.14	0.892
Щастя інших людей	5.75 ± 0.64	4.86 ± 0.96	0.77	0.441
Пізнання	6.06 ± 0.59	6.00 ± 0.73	0.06	0.949
Краса природи	5.69 ± 0.82	5.14 ± 1.20	0.38	0.705
Рівність, справедливість	6.25 ± 0.84	5.14 ± 0.95	0.88	0.382
Життєрадісність	5.97 ± 0.79	6.57 ± 1.38	-0.38	0.706
Щасливе сімейне життя	10.25 ± 1.09	10.57 ± 1.72	-0.16	0.875
Цікава робота	11.08 ± 0.82	11.71 ± 1.30	-0.41	0.682
Матеріально забезпечене життя	12.97 ± 0.90	14.07 ± 1.21	-0.73	0.465
Здоров'я	14.17 ± 0.77	14.79 ± 1.11	-0.46	0.646
Любов, близькі взаємини	11.86 ± 0.81	11.64 ± 1.19	0.15	0.881

Математико-статистична обробка даних за допомогою t-критерію Стьюдента показала відсутність статистично значущих відмінностей між групами 18-25 та 26-35 років. Для всіх 18 шкал значення p-value перевищує 0,05, а емпіричні значення t-критерію знаходяться в зоні незначущості (не перевищують критичний поріг 2,01).

Найвищі середні показники (M) в обох групах отримали цінності, що забезпечують фізичне виживання, стабільність та особистий комфорт:

1. Здоров'я (фізичне і психічне) – абсолютний пріоритет для всіх респондентів.
2. Матеріально забезпечене життя – займає друге місце, що підкреслює прагматичну орієнтацію молоді.
3. Цікава робота та Любов – демонструють важливість професійної та особистої реалізації.

Найменш значущими для респондентів виявилися цінності абстрактного та естетичного характеру:

1. Краса природи та мистецтва.
2. Щастя інших людей.
3. Рівність, справедливість та пізнання.

Відсутність статистичних відмінностей ($p > 0,05$) та тотожність списків «лідерів» і «аутсайдерів» свідчить про високу консолідацію ціннісної свідомості. Незалежно від віку, респонденти фокусуються на індивідуальному благополуччі (здоров'я, гроші, кар'єра), залишаючи альтруїстичні, естетичні та суспільні інтереси на другому плані.

З точки зору НЛП, така стабільна і прагматична картина світу вказує на домінування метапрограм, спрямованих на збереження ресурсу та виживання, а не на глобальні зміни чи творчий пошук.

Також було проаналізовано інструментальні цінності, які визначають поведінкові стратегії та засоби досягнення життєвих цілей (Рис. 3.2. і Табл. 3.2).

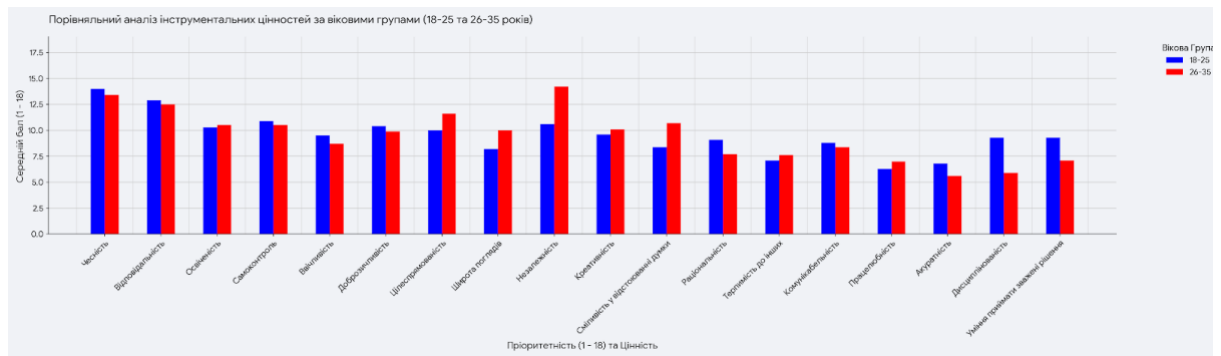


Рис.3.2. Порівняльний аналіз інструментальних цінностей за віковими групами (18-25 та 26-35 років)

Таблиця 3.2

**Порівняння середніх показників інструментальних цінностей
респондентів вікових груп 18-25 та 26-35 років**

Цінність	Група 18-25 (M±m)	Група 26-35 (M±m)	t-критерій	p-value
Чесність	14.00 ± 0.84	13.40 ± 1.45	0.36	0.720
Відповідальність	12.80 ± 0.91	12.50 ± 1.64	0.16	0.873
Освіченість	10.20 ± 0.90	10.40 ± 1.36	-0.12	0.903
Самоконтроль	10.70 ± 0.82	10.50 ± 1.31	0.13	0.897
Ввічливість	9.60 ± 0.85	8.20 ± 1.26	0.92	0.358
Доброзичливість	10.50 ± 0.85	9.90 ± 1.41	0.36	0.716
Цілеспрямованість	10.00 ± 0.70	11.60 ± 1.23	-1.13	0.259
Широта поглядів	8.20 ± 0.73	10.00 ± 1.57	-1.04	0.299
Незалежність	10.80 ± 0.63	14.20 ± 1.12	-2.65	0.008 **
Креативність	9.70 ± 0.77	10.00 ± 1.15	-0.22	0.828
Сміливість у думках	8.30 ± 0.71	10.80 ± 0.74	-2.44	0.015 *
Раціональність	9.10 ± 0.74	7.60 ± 0.69	1.48	0.139
Терпимість до інших	7.00 ± 0.80	7.50 ± 1.21	-0.34	0.730

Комунікабельність	8.70 ± 0.83	8.40 ± 1.32	0.19	0.848
Працелюбність	6.30 ± 0.76	7.00 ± 1.37	-0.45	0.655
Акуратність	7.00 ± 0.92	5.60 ± 1.09	0.98	0.327
Дисциплінованість	9.20 ± 0.86	5.90 ± 1.38	2.03	0.043 *
Уміння приймати зважені рішення	9.20 ± 1.00	7.10 ± 1.28	1.29	0.197

Проведений емпіричний аналіз інструментальних цінностей демонструє чітку вікову диференціацію, де статистично підтвердженим є зростання значущості автономних рис особистості. Домінуючими цінностями для групи зрілої дорослості (26-35 років) стають «Незалежність», де зафіксовано найвищий рівень розбіжності ($t = -2.65$; $p = 0.008$), та «Сміливість у думках» ($t = -2.44$; $p = 0.015$). У контексті нейролінгвістичного програмування цю динаміку можна інтерпретувати як зміну домінуючих метапрограм: відбувається перехід від зовнішньої референції (орієнтації на думку оточення) до внутрішньої референції. Особи віком 26-35 років ($M = 14.20$ за шкалою незалежності) демонструють сформовану стратегію спиратися на власні критерії оцінки реальності, що в НЛП характеризується як розширення «карти» світу та здатність брати відповідальність за власні стани без потреби у зовнішньому підкріпленні.

Натомість, вікова група 18-25 років демонструє статистично значуще домінування цінності «Дисциплінованість» ($M = 9.20$ проти $M = 5.90$ у старшій групі, $t = 2.03$; $p = 0.043$). З точки зору НЛП, це свідчить про переважання модальних операторів необхідності (слова-маркери «повинен», «треба») у стратегіях поведінки молоді. Високі показники дисциплінованості у поєднанні з вищими балами за шкалами «Ввічливість» ($t = 0.92$; $p = 0.358$) та «Акуратність» ($t = 0.98$; $p = 0.327$) вказують на те, що на цьому етапі розвитку особистість перебуває у фазі «підлаштування», намагаючись відповідати суспільним очікуванням та правилам. Для старшої ж групи зниження

значущості дисципліни не є ознакою дезорганізації, а маркує перехід до модальних операторів можливості («можу», «хочу») та гнучкості поведінки, що є однією з ключових пресупозицій НЛП – система з найбільшою гнучкістю контролює ситуацію.

Показники шкал «Чесність» (14.00 балів у групі 18-25 років та 13.40 балів у групі 26-35 років) та «Відповідальність» (12.80 балів та 12.50 балів відповідно) займають найвищі рангові місця в обох вибірках, а статистичний аналіз не виявив між ними значущих розбіжностей ($p = 0.720$ та $p = 0.873$). У парадигмі НЛП це трактується як наявність глибинних цінностей, що знаходяться на рівні «Переконань та Цінностей» у піраміді логічних рівнів Р. Ділтса. Це фундамент ідентичності, який залишається незмінним незалежно від зміни зовнішнього контексту (навчання чи робота). Високі бали свідчать про те, що внутрішня карта реальності обох груп базується на етичних принципах, які виконують функцію фільтра й визначають допустимість будь-якої поведінки або рішення.

Зростання показника «Сміливість у думках» у старшій групі до $M = 10.80$ (проти $M = 8.30$ у молоді, $p = 0.015$) вказує на набуття конгруентності. З погляду нейролінгвістичного програмування, описана інтеграція чесності та сміливості ілюструє досягнення стану особистісної конгруентності – повної узгодженості між внутрішніми цінностями та зовнішньою поведінкою. У молоді спостерігається «розрив» на логічних рівнях: цінність «Чесність» блокується на рівні поведінки через обмежуваче переконання про страх оцінки, що вказує на зовнішню референцію (залежність від думки оточення). Натомість старша група демонструє вирівнювання цієї структури: цінність отримує підтримку на рівні здібностей (сміливість), що дозволяє вільно транслювати свою правду назовні без внутрішнього конфлікту.

Цей синтез створює потужний ресурсний стан, який дозволяє людині переходити від пасивного очікування до асертивності. Замість стратегії уникнення або агресивного захисту (що є ознакою слабкості позиції), старша

група використовує інструмент екологічного встановлення кордонів: вони захищають свій простір та переконання спокійно і впевнено, спираючись на внутрішню правоту, а не на зовнішній дозвіл. Таким чином, чесність трансформується в дієвий інструмент управління власною реальністю.

Важливим індикатором сформованості ціннісно-сислової сфери є суб'єктивна оцінка респондентами складності процедури ранжування.

Аналіз отриманих емпіричних даних (Рис. 3.3) свідчить, що процес структурування власної ціннісної сфери є складним когнітивним та особистісним завданням для сучасної молоді.

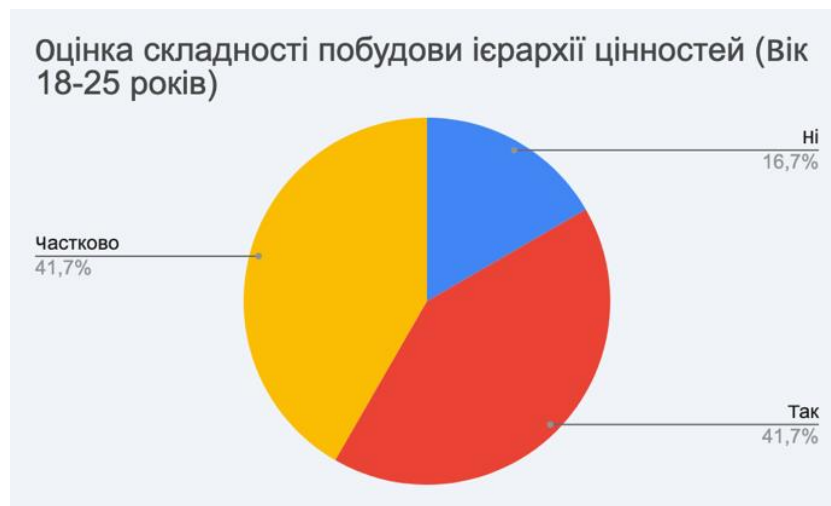


Рис.3.3. Оцінка складності побудови ієрархії цінностей респондентами вікової групи 18-25 років

Переважає більшість респондентів молодшої вікової групи (18-25 років) зіткнулася з труднощами при спробі ранжування цінностей. 41,7% опитаних однозначно підтвердили наявність складнощів (відповідь «Так»). Ще 41,7% зазначили, що відчували певні сумніви або труднощі частково (відповідь «Частково»). Сумарно 83,4% респондентів цієї вікової категорії не мають повністю сформованої, автоматизованої системи пріоритетів, що змушує їх докладати значних зусиль при виборі між різними життєвими цінностями. Лише незначна частка вибірки, а саме 16,7% вказала, що ранжування не

викликало у них труднощі (відповідь «Ні»). Така статистика може свідчити про незавершеність процесу формування ціннісної ієрархії, наявність внутрішніх суперечностей або ситуативну невизначеність, що є характерним для етапу активного особистісного становлення.

Аналіз емпіричних даних старшої вікової групи (26-35 років), демонструє іншу картину суб'єктивного сприйняття процесу ціннісного вибору (Рис.3.4).

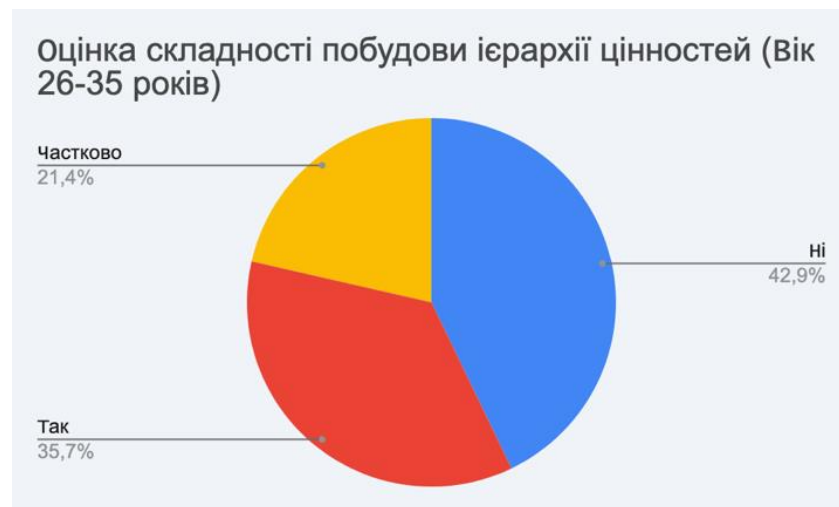


Рис.3.4. Оцінка складності побудови ієрархії цінностей респондентами вікової групи 26-35 років

На відміну від молодших респондентів, у цій групі найбільшу частку становлять особи, які не відчували жодних труднощів при ранжуванні цінностей – 42,9% (відповідь «Ні»). Цей показник більш ніж удвічі перевищує аналогічний результат у групі 18-25 років (де він становив лише 16,7%), що свідчить про значно вищий рівень сформованості та усвідомленості ціннісної структури. Водночас, процес ієрархізації залишається викликом для більш ніж половини вибірки. 35,7% респондентів відповіли ствердно («Так») щодо наявності складнощів. 21,4% обрали проміжний варіант («Частково»). Сумарна частка тих, хто зіткнувся з труднощами, становить 57,1%. Хоча це більшість, вона суттєво менша порівняно з молодшою групою, де цей показник

сягає 83,3%. Зниження когнітивної напруги у групі 26-35 років свідчить про те, що життєвий досвід і професійна діяльність допомагають людині краще визначитися зі своїми цінностями.

Наступним етапом емпіричного дослідження стало визначення професійних інтересів та схильностей респондентів за допомогою опитувальника Дж. Голланда (RIASEC).

Первинна обробка емпіричних даних здійснювалася шляхом розрахунку індивідуальних балів кожного респондента за шістьма шкалами. Відповідно до ключа методики, було проведено сумування оцінок (за шкалою Лайкерта від 1 до 5) за відповідними твердженнями для кожного типу: «Реалістичного» (R), «Інтелектуального» (I), «Артистичного» (A), «Соціального» (S), «Підприємницького» (E) та «Конвенційного» (C).

На основі отриманих індивідуальних профілів було виведено середні групові показники, що дозволило побудувати узагальнений психологічний портрет вікових груп 18-25 років та 26-35 років (Табл.3.3).

Таблиця 3.3

Порівняння середніх балів за типологією RIASEC у вікових 18-25 років та 26-35 років

Шкала (Тип)	Група 18-25 років (N=36) M±m	Група 26-35 років (N=14) M±m	t-критерій	p-value
R (Реалістичний)	21.61 ± 1.15	19.64 ± 1.91	0.88	0.386
I (Дослідницький)	22.22 ± 1.01	24.50 ± 1.56	-1.23	0.232
A (Артистичний)	22.28 ± 0.98	21.64 ± 1.52	0.35	0.726
S (Соціальний)	21.94 ± 1.13	20.36 ± 1.91	0.71	0.484
E (Підприємницький)	21.11 ± 0.81	24.71 ± 1.50	-2.11	0.047*
C (Конвенційний)	21.78 ± 1.08	23.50 ± 1.65	-0.87	0.391

Графічне відображення усередненого профілю професійної спрямованості вікових груп представлено на рис.3.5 і рис.3.6.

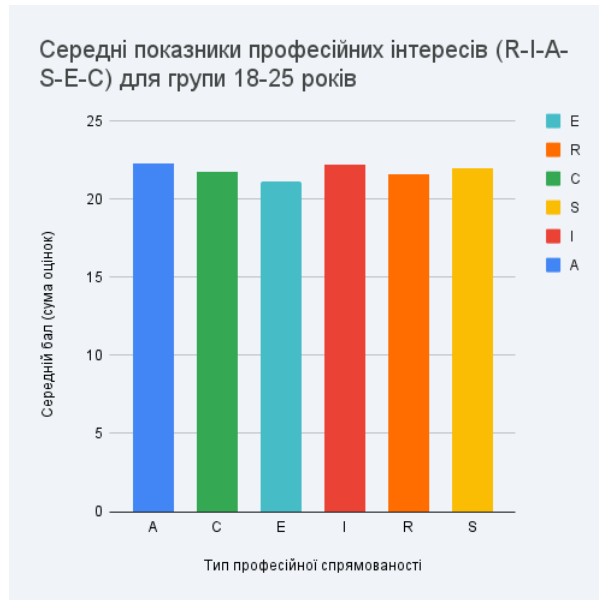


Рис.3.5. Середні показники професійної спрямованості респондентів віком 18-25 років за методикою RIASEC

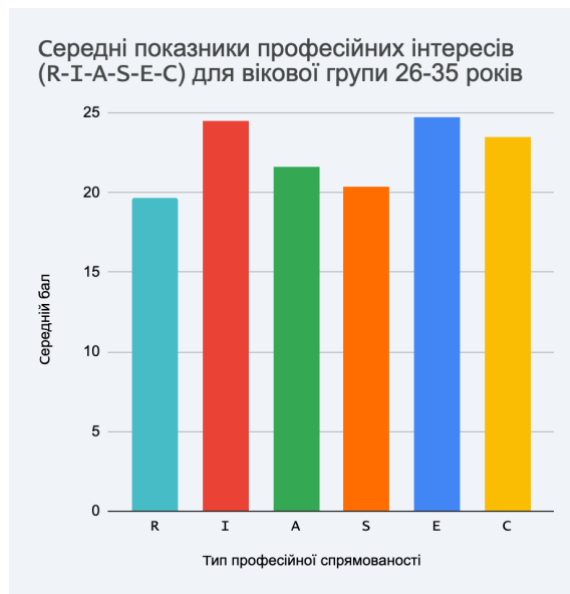


Рис.3.6. Середні показники професійної спрямованості респондентів віком 26-35 років за методикою RIASEC

Аналіз результатів за методикою RIASEC показав, що між віковими групами 18-25 і 26-35 років не виявлено статистично значущих відмінностей за п'ятьма типами: «Реалістичним», «Дослідницьким», «Артистичним», «Соціальним» і «Конвенційним» ($p > 0.05$). Подібність цих показників свідчить про збереження загальної структури професійних інтересів та близьких способів когнітивної обробки інформації в обох вікових групах. З позиції НЛП це може означати, що респонденти застосовують подібні внутрішні стратегії – поєднання логічного аналізу, творчих підходів, соціальної взаємодії, уваги до структурності й практичних дій, що забезпечує вирівняний профіль за більшістю типів.

Аналіз професійних інтересів за методикою RIASEC засвідчив, що серед шести типів лише «Підприємницький» продемонстрував статистично значущу вікову різницю ($t = -2.11$; $p = 0.047$), причому його показники суттєво вищі у групі 26-35 років. Різниця за «Підприємницьким» типом відображає зрушення у домінуючих метапрограмах, тобто у способах когнітивної організації досвіду та прийняття рішень. Для респондентів віком 26-35 років стає характерною орієнтація на ціль, ініціативність, прагнення до впливу та готовність брати відповідальність за власні рішення, що узгоджується з розвитком внутрішньої референції (людина спирається на власні критерії й оцінки, а не на думку оточення), зі стратегією «руху до» (орієнтацією на досягнення бажаного результату, а не уникнення помилок), а також із формуванням чіткої цільової структури мислення, у межах якої професійні плани поділяються на конкретні етапи й підцілі.

Натомість молодша група (18-25 років) демонструє більш рівномірні показники за всіма шістьма типами, що свідчить про ширшу, але менш структуровану систему професійних інтересів. У них ще не сформувалася чітка домінуюча когнітивна стратегія, що є нормальним для етапу професійного пошуку.

Саме «Підприємницький» тип виявляється найбільш чутливим до вікових і мотиваційних змін, тоді як інші типи залишаються відносно стабільними. Це підтверджує, що з віком змінюються не базові цінності, а спосіб побудови поведінкових стратегій і мислення, який стає більш цілеспрямованим і зрілим.

Якщо результати RIASEC дозволяють описати напрям професійних інтересів і визначити, до яких сфер діяльності тяжіє респондент, то методика Дж. Марсії надає можливість оцінити рівень професійної зрілості та характер процесу прийняття рішення – від розгубленості до досягнутої ідентичності.

Для забезпечення достовірності порівняльного аналізу було проведено стандартизовану обробку первинних даних. Розрахунок кількісних показників для кожного зі статусів професійної ідентичності здійснювався шляхом підсумовування балів (за шкалою від 1 до 5), отриманих респондентами при відповідях на відповідні блоки тверджень.

Результати порівняльного аналізу двох вікових груп (18-25 та 26-35 років) візуалізовано на рис.3.7. Діаграма демонструє розподіл середніх значень за чотирма базовими статусами ідентичності: «Диференційована» (Досягнута), «Пошукова» (Мораторій), «Раннє прийняття» (Передчасна) та «Розгубленість» (Дифузна).

Аналіз даних дозволяє зробити однозначний висновок про відсутність статистично значущих відмінностей у сформованості професійної ідентичності між віковими групами 18-25 та 26-35 років, оскільки в усіх чотирьох випадках показник p -value суттєво перевищує критичний поріг 0,05, що вказує на те, що сам по собі фактор віку не гарантує переходу на якісно новий рівень самосвідомості. Детальний аналіз та порівняння показників обох вікових груп (18-25 та 26-35 років) відображені в таблиці 3.4.

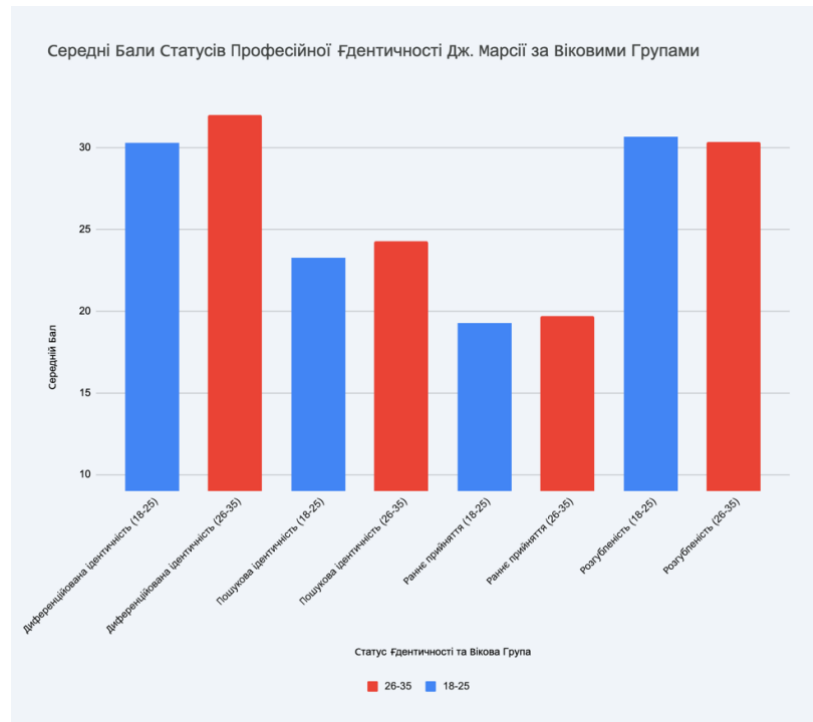


Рис.3.7. Порівняльна характеристика статусів професійної ідентичності респондентів різних вікових категорій

Таблиця 3.4

Порівняння середніх показників статусів професійної ідентичності у вікових групах 18-25 та 26-35 років

Статус ідентичності	Група 18-25 (M±m)	Група 26-35 (M±m)	t-критерій	p-value
Диференційована (Досягнення)	30.28 ± 0.89	32.00 ± 1.08	-1.23	0.220
Розгубленість (Дифузія)	30.69 ± 1.06	30.36 ± 1.60	0.17	0.865
Пошукова (Мораторій)	23.28 ± 0.88	24.29 ± 1.22	-0.67	0.503
Раннє прийняття (Присвоєння)	19.28 ± 0.93	19.71 ± 1.30	-0.27	0.787

Статус диференційованої ідентичності, який відповідає за досягнення, у старшій групі лише номінально вищий, що не є статистично підтвердженим

фактом, тоді як тривожно високі показники статусу розгубленості (дифузії) залишаються майже ідентичними в обох групах, свідчаючи про невирішеність кризи самовизначення навіть у зрілому віці. Аналогічна стагнація спостерігається і зі статусами пошукового мораторію та раннього прийняття, де цифри фактично дублюють одна одну, підтверджуючи, що професійне дорослішання не є автоматичним наслідком біологічного старіння, а потребує інших чинників впливу.

З точки зору нейролінгвістичного програмування, ця статичність результатів є яскравим маркером застрягання на нижніх логічних рівнях піраміди Р. Ділтса, де зміни відбуваються лише в категоріях оточення та поведінки, але не зачіпають глибинні рівні цінностей та ідентичності, через що відповідь на питання «Хто я у своїй професії?» залишається незмінною протягом років. Високі рівні розгубленості та пошуку у віці 26-35 років свідчать про незавершені макро-стратегії за моделлю Т.О.Т.Е. (Test-Operate-Test-Exit), коли людина постійно перебуває в процесі тестування та хаотичних дій, але через відсутність чітко сформульованих критеріїв успіху не може вийти з цього циклу у стан досягнення, продовжуючи використовувати застарілі ментальні «карти» юності. Така картина також натякає на ригідність метапрограм, зокрема ймовірну перевагу зовнішньої референції та стратегії уникнення невдач замість прагнення до мети, через що люди роками несвідомо відтворюють старі патерни мислення, отримуючи ті самі результати, адже без спеціальної роботи над обмежувачими переконаннями внутрішня карта реальності автоматично не оновлюється.

Для перевірки припущення, що здобуття вищої освіти та наукових ступенів має сприяти кристалізації професійних цілей, було проаналізовано показники статусів ідентичності (за Дж. Марсією) у чотирьох групах респондентів:

1. Студенти (незакінчена вища освіта);
2. Бакалаври;

3. Магістри;
4. Аспіранти / Особи з науковим ступенем.

Для математико-статистичної обробки емпіричних даних нами було обрано метод однофакторного дисперсійного аналізу (One-Way Analysis of Variance – ANOVA) [17]. Вибір даного методу зумовлений структурою дослідницької вибірки, яка складається з чотирьох незалежних груп, диференційованих за рівнем освіти: студенти з незакінченою вищою освітою, бакалаври, магістри та аспіранти.

Метод дисперсійного аналізу базується на тому, що загальна варіативність показників поділяється на дві частини: міжгрупову, яка показує різницю між самими групами, та внутрішньогрупову, що відображає природні індивідуальні відмінності всередині кожної групи. Співвідношення цих двох показників утворює F-критерій, який дозволяє визначити, чи є вплив досліджуваного фактора достатньо сильним, щоб вважати відмінності між групами реальними, а не випадковими. Якщо отримане значення F є статистично значущим ($p < 0,05$), нульова гіпотеза про відсутність відмінностей між групами відхиляється.

Використання t-критерію Стьюдента для попарного порівняння такої кількості груп є методологічно некоректним через ефект множинних порівнянь, який призводить до зростання ймовірності помилки першого роду (хибнопозитивний результат). Натомість ANOVA дозволяє одночасно оцінити вплив незалежної змінної (фактора «Освітній рівень») на залежні змінні (статуси професійної ідентичності: Дифузія, Присвоєння, Мораторій, Досягнення).

Графічне відображення профілів ідентичності для кожної групи представлено на рис. 3.8 - 3.11. З метою виявлення наскрізних тенденцій та відмінностей, узагальнені кількісні дані зведено в порівняльну таблицю (Табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Таблиця 3.5. Середні показники статусів професійної ідентичності залежно від освітнього рівня респондентів

Статус ідентичності	Студенти (N=27)M±m	Бакалаври (N=12)M±m	Магістри (N=7)M±m	Аспіранти (N=4)M±m	F-критерій	p-value
D – Дифузія	31.00 ± 1.17	31.13 ± 1.95	34.28 ± 2.47	34.31 ± 1.29	0.80	0.500
F – Присвоєння	20.50 ± 1.09	25.22 ± 1.76	27.08 ± 1.83	24.46 ± 1.04	3.87	0.015*
M – Мораторій	23.00 ± 1.05	28.84 ± 1.74	30.85 ± 1.48	26.10 ± 1.49	5.95	0.002*
A – Досягнення	30.75 ± 1.05	29.87 ± 1.25	32.15 ± 2.41	32.06 ± 1.11	0.37	0.779

Детальний аналіз профілю ідентичності групи з найвищим освітнім рівнем (аспіранти та особи з науковим ступенем) дозволяє виявити специфічну конфігурацію статусів. Як видно з діаграми, у цій групі спостерігається цікавий парадокс: високі показники статусу «Досягнення» (M = 32.06) співіснують із високим рівнем «Дифузії» (M = 34.31) (Рис. 3.8). Це може свідчити про те, що наукова діяльність, яка вимагає постійного критичного переосмислення знань, не дозволяє ідентичності «застигнути» у статичному стані, стимулюючи постійний процес саморефлексії. Водночас зниження показників «Передчасного прийняття» вказує на відмову від сліпого наслідування чужих професійних сценаріїв.

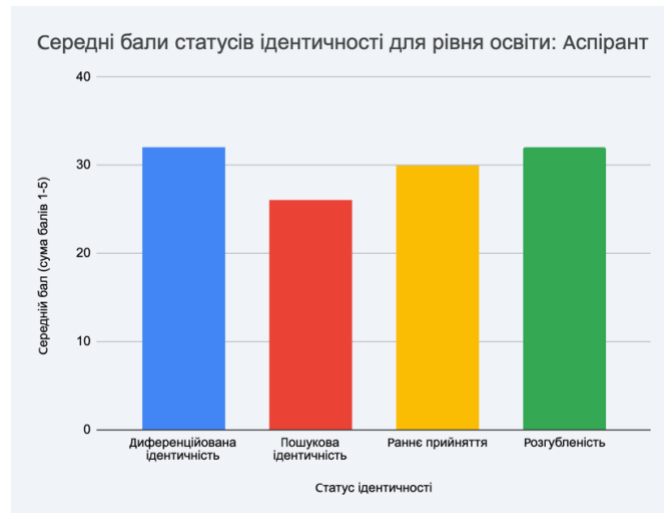


Рис.3.8. Показники статусів ідентичності у групі для рівня освіти «Аспірант / Науковий ступінь»

У респондентів освітнього рівня «Бакалавр» відбувається первинна стабілізація професійної структури особистості (Рис. 3.9). Порівняно зі студентами, у бакалаврів зростає показник «Присвоєння» ($M=25.22$) та «Мораторію» ($M=28.84$). Це вказує на те, що завершення бакалаврату є етапом, коли молоді люди починають активніше приміряти на себе професійні ролі та норми, переходячи від пасивного споглядання до спроб ідентифікувати себе з обраним фахом.

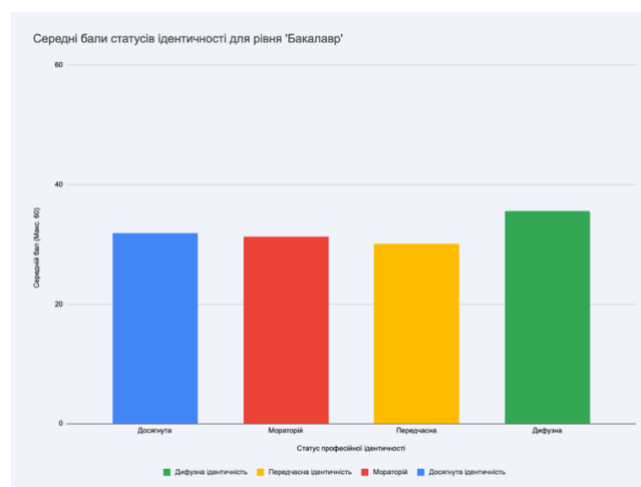


Рис.3.9. Показники статусів професійної ідентичності у респондентів освітнього рівня «Бакалавр»

Графічні дані демонструють, що саме у магістрів фіксуються пікові значення статусу «Мораторій» ($M = 30.85$) та найвищий рівень «Присвоєння» ($M = 27.08$) серед усіх груп (Рис. 3.10).

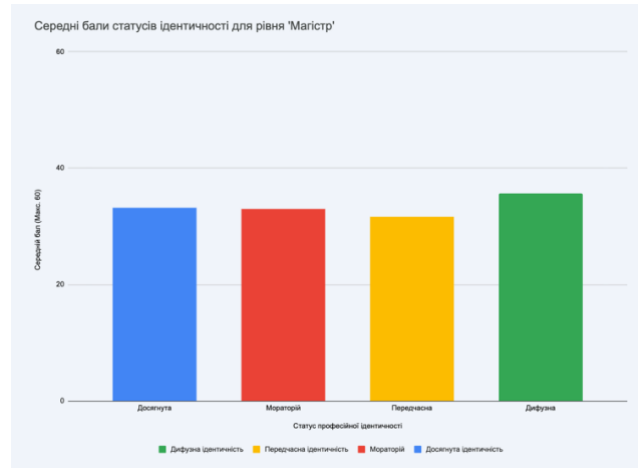


Рис.3.10. Показники статусів професійної ідентичності у групі респондентів з рівнем «Магістр»

Як відображено на діаграмі, для цієї групи характерні найнижчі показники «Присвоєння» ($M = 20.50$) та «Мораторію» ($M = 23.00$) при стабільно високій «Дифузії» ($M = 31.00$) (Рис. 3.11).

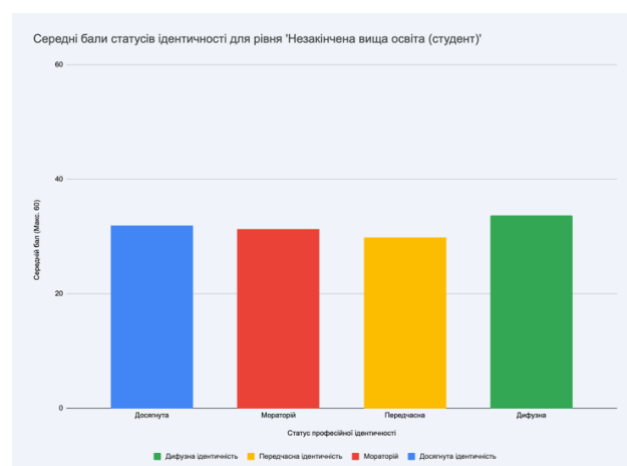


Рис.3.11. Показники статусів професійної ідентичності респондентів з незакінченою вищою освітою «Студенти / незакінчена вища освіта»

Аналіз результатів, наведених у таблиці 3.5, крізь призму НЛП-підходу демонструє диференційовану динаміку розвитку професійної ідентичності, де статистично значущі зміни спостерігаються лише за двома з чотирьох статусів, що вказує на специфічний вплив освітнього середовища на когнітивні стратегії респондентів. Показники статусу дифузії (D) залишаються відносно стабільними у всіх групах ($p = 0.500$), що з точки зору нейролінгвістичного програмування дозволяє трактувати невизначеність як природний фон професійного становлення, властивий більшості людей незалежно від їхнього статусу. Це свідчить про те, що базові метапрограми, відповідальні за ухилення від рішень або відкладення вибору, є стійкими патернами, які не зазнають суттєвих трансформацій при переході від однієї освітньої сходинки до іншої.

Натомість статус присвоєння (F) демонструє значущу динаміку ($p = 0.015$) з поступовим зростанням показників від студентського до магістерського рівня все більше студентів ототожнюють себе з обраною професією, приймають її норми та правила як свої власні (зростання статусу «Присвоєння»). Вони переходять від простого навчання до відчуття «Я – професіонал». Однак у аспірантів цей показник дещо знижується. Це позитивний сигнал: він означає, що майбутні науковці починають критично оцінювати професійні стандарти, що необхідно для наукової творчості та пошуку нових рішень, замість сліпого слідування інструкціям.

Найбільш виражені зміни зафіксовано у статусі «Мораторій» ($p = 0.002$), показники якого різко зростають і сягають максимуму на рівні магістратури. Це зростання інтерпретується як активізація метапрограми «Можливості» та дослідницької поведінки, коли суб'єкт перебуває у фазі активного порівняння варіантів та тестування нових моделей поведінки (стратегія Т.О.Т.Е.). Саме магістерський етап стає кульмінацією цього внутрішнього пошуку, тоді як зниження показників в аспірантів сигналізує про успішне завершення періоду сумнівів і стабілізацію професійної «Я-концепції». Водночас рівень досягнення ідентичності (A) залишається стабільним у всіх вікових групах (p

= 0.779). Це свідчить про те, що здатність до результативності та самостійного прийняття рішень не залежить від формального рівня освіти. Вміння приймати обґрунтовані рішення і діяти цілеспрямовано формується раніше в житті і є стійкою рисою особистості, яка згодом лише наповнюється новими знаннями та досвідом під час навчання.

Загальна динаміка свідчить про те, що освітній шлях впливає насамперед на внутрішні стратегії пошуку й інтеграції професійної ідентичності (присвоєння та мораторій), тоді як базові стратегії невизначеності (дифузія) та результативності (досягнення) залишаються відносно стабільними константами.

Виявлена тенденція до високої професійної невизначеності (особливо у старшій віковій групі) актуалізує питання: чи поширюється ця криза ідентичності на загальне сприйняття життя? Для відповіді на це питання було проведено порівняльний аналіз показників за методикою «Смисложиттєві орієнтації» (СЖО) Д. О. Леонтєва.

Результати діагностики візуалізовано на рис. 3.12.

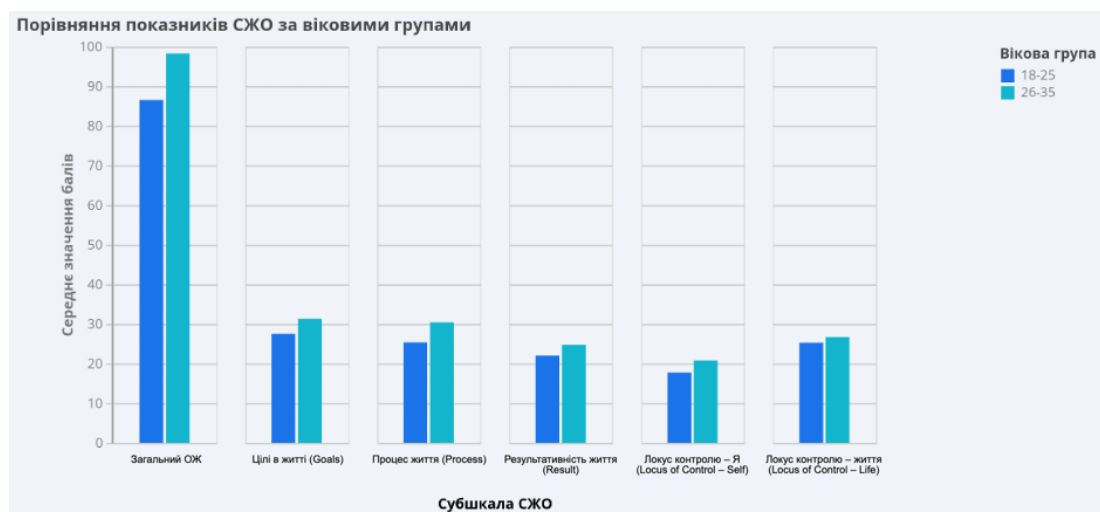


Рис.3.12. Порівняльний аналіз показників смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) у двох різних вікових групах

Порівняльний аналіз показників смисложиттєвих орієнтацій між віковими групами 18–25 та 26–35 років виявляє виразну тенденцію до зростання загальної осмисленості життя та суб'єктності з віком, що підтверджується статистично значущими відмінностями за більшістю шкал (Табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіз показників смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) для вікових груп 18-25 років та 26-35 років

Субшкала СЖО	Група 18-25 (M±m)	Група 26-35 (M±m)	t- критерій	Точне р- значення
Цілі в житті	27.50 ± 0.64	31.29 ± 0.77	-3.785	0.00084***
Процес життя	25.36 ± 0.68	30.43 ± 0.77	-4.935	0.00004***
Результат життя	22.03 ± 0.61	24.71 ± 0.65	-3.007	0.00537**
ЛК – Я (Я – господар)	17.75 ± 0.52	20.79 ± 0.47	-4.337	0.00011***
ЛК – Життя (Керованість)	25.28 ± 0.50	26.71 ± 0.75	-1.586	0.12845
Загальний показник ОЖ	86.53 ± 2.21	98.29 ± 3.22	-3.011	0.00678**

Загальний показник осмисленості життя (ОЖ) суттєво вищий у старшій групі ($p = 0.00678$), що з точки зору нейролінгвістичного програмування свідчить про розширення та ускладнення «Карти реальності» респондентів 26–35 років, які мають більш інтегровану структуру цінностей та переконань порівняно з молодшою групою. Найбільш значущі розбіжності зафіксовано за шкалою «Процес життя» ($t = -4.935$; $p < 0.001$), де старша група демонструє значно вищі результати, що вказує на здатність перебувати в асоційованому стані «тут і тепер», отримуючи задоволення від поточної діяльності, тоді як

молодь частіше перебуває у дисоційованому стані або фокусується на майбутньому, сприймаючи сьогодні лише як засіб.

Показники шкали «Цілі в житті» також значущо зростають у групі 26-35 років ($p = 0.00084$), що відображає розвиток навички формування «Добре сформульованого результату»: якщо для віку 18-25 років характерні мрії або розмиті орієнтири, то старша група оперує більш конкретними цілями, прив'язаними до часової лінії, що посилює мотивацію та спрямованість дій. Аналогічна позитивна динаміка спостерігається за шкалою «Результат життя» ($p = 0.00537$), що свідчить про накопичення позитивного референтного досвіду. Респонденти старшої групи частіше озираються на минуле із відчуттям продуктивності, використовуючи пройдені етапи як ресурс для самопідтвердження та зміцнення ідентичності.

Шкала «Локусу контролю – Я» демонструє високо значуще зростання у старшій групі ($p=0.00011$), що в парадигмі НЛП трактується як зсув метапрограми референції у бік «Внутрішньої» та перехід у позицію «Причина»: люди у віці 26-35 років значно більше відчувають себе авторами власного життя та беруть відповідальність за свої рішення. Водночас шкала «Локусу контролю – Життя» (керovanість життям) єдина не виявила статистично значущих відмінностей ($p = 0.12845$). Це означає, що переконання стосовно зовнішнього світу та його підвладності контролю (рівень «Оточення») залишаються стабільними і не залежать від віку в цьому діапазоні. Зростання усвідомленості відбувається не через відчуття контролю над усім навколо, а через внутрішню трансформацію та посилення власної відповідальності, що в термінах НЛП можна розглядати як рефреймінг власної ролі та зміщення метапрограми референції у бік внутрішньої («Я можу керувати собою, навіть якщо світ навколо не завжди піддається контролю»). Перехід від юності до зрілості супроводжується формуванням ефективних внутрішніх стратегій досягнення цілей і отримання задоволення від процесу, що в термінах НЛП можна розглядати як закріплення внутрішніх метапрограм

і ресурсних станів для саморегуляції, при цьому сприйняття зовнішніх обмежень залишається стабільним.

Проведене емпіричне дослідження дозволило встановити цілісну картину взаємозв'язку ціннісних орієнтацій, професійної спрямованості, статусів професійної ідентичності та смисложиттєвих орієнтацій молоді. Отримані дані свідчать, що незважаючи на відсутність значущих відмінностей між віковими групами за базовими цінностями та більшістю професійних інтересів, саме інструментальні цінності, осмисленість життя та окремі аспекти професійної ідентичності виявляють чіткі вікові та освітні зміни. Молодша група (18-25 років) характеризується зосередженістю на дисциплінованості, зовнішній референції та труднощах у структурованому ціннісному виборі, що відображає ранні етапи формування внутрішньої картини світу. Натомість старша група (26-35 років) демонструє зростання автономії, сміливості в судженнях, підприємницької спрямованості та значно вищого рівня цілей, задоволеності життям і внутрішнього локусу контролю.

У термінах нейролінгвістичного програмування ця динаміка засвідчує поступовий перехід від метапрограм «пристосування», «зовнішньої референції» та модальних операторів необхідності до метапрограм «автономії», «внутрішньої референції», «можливості» та «результативності». Водночас стабільність показників дифузії та відсутність суттєвих вікових відмінностей за статусами професійної ідентичності свідчать, що формування професійного «Я» не є автоматичним наслідком віку і потребує специфічних когнітивних та особистісних зрушень на рівні переконань і ідентичності. Освітній шлях впливає насамперед на статуси «Мораторій» та «Присвоєння», активізуючи стратегії пошуку, рефлексії та інтеграції, що підтверджує роль освіти як фактору зміни особистісних метапрограм.

Система, у якій цінності формують основу професійного вибору, смисложиттєві орієнтації задають рівень суб'єктності, професійні інтереси визначають напрям реалізації, а статуси ідентичності відображають ступінь

інтеграції цього досвіду у структуру особистості. Така модель узгоджується із НЛП-уявленням про багаторівневу організацію людської поведінки, де сталість одних параметрів і змінність інших відображають гнучкість або ригідність внутрішньої «карти реальності».

Таким чином, професійне становлення молоді розгортається як взаємодія ціннісних основ, когнітивних стратегій, смислової наповненості та готовності до вибору, при цьому вікові зміни самі по собі не гарантують переходу до зрілих форм професійної ідентичності – цього можна досягти лише шляхом трансформації глибинних переконань та оновлення внутрішніх метапрограм.

3.2. Роль когнітивних стратегій у професійному становленні: інтерпретація результатів у системі НЛП

Отримані результати емпіричного дослідження, проведеного за допомогою методик М. Рокіча (RVS), опитувальника професійних інтересів Дж. Голланда (RIASEC), методики статусів професійної ідентичності Дж. Марсії та тесту смисложиттєвих орієнтацій Д. О. Леонтєва, дозволяють здійснити комплексну інтерпретацію особливостей професійного становлення молоді. Використання концептів нейролінгвістичного програмування (НЛП) надає змогу не лише описати зафіксовані статистичні параметри, а й пояснити внутрішні механізми формування цінностей, професійної ідентичності та когнітивних стратегій, що забезпечують перехід від юнацького до зрілого етапу професійного розвитку.

Аналіз ціннісних орієнтацій за методикою М. Рокіча продемонстрував відсутність статистично значущих відмінностей між віковими групами 18-25 та 26-35 років. Незалежно від віку, респонденти обирають ті самі пріоритети: «Здоров'я», «Матеріально забезпечене життя», «Цікава робота» та «Любов». Така однорідність свідчить про стабільність базових елементів «карти

реальності» – терміна НЛП, що позначає внутрішню когнітивну модель світу, через яку людина сприймає та організовує досвід.

Домінування життєво-прагматичних цінностей інтерпретується у межах НЛП як наявність метапрограм «збереження ресурсу», «рух від проблем» та «орієнтація на безпеку». Ці метапрограми виконують адаптивну функцію, забезпечуючи підтримку фізичного та психологічного балансу, але обмежують розгортання стратегій розвитку, притаманних людям із домінуванням орієнтації «до можливостей».

Порівняно низькі місця таких цінностей, як «Краса природи і мистецтва», «Пізнання» чи «Рівність», свідчать про меншу роль абстрактних і трансцендентних структур у формуванні світогляду. З погляду НЛП це може бути пов'язано зі звуженою сенсорною картиною світу, де переважає конкретний, практичний досвід над символічними або гуманістичними імперативами. У структурі логічних рівнів Р. Ділтса такий профіль означає посилену роботу рівня «Оточення» та «Поведінки» при меншій активізації рівня «Місії» та «Ідентичності».

Проте інструментальні цінності демонструють важливі відмінності між віковими групами. Для респондентів 26-35 років ключовими стають «Незалежність» та «Сміливість у думках». У моделях НЛП це відповідає зміщенню референції з зовнішньої («мені потрібно відповідати очікуванням інших») на внутрішню («я сам визначаю критерії правильності»). Такий зсув свідчить про розширення карти реальності, формування автономних переконань та зміцнення суб'єктності.

У групі 18-25 років натомість переважає цінність «Дисциплінованість», що відображає домінування модальних операторів необхідності («повинен», «треба»). Згідно з НЛП, це свідчить про перебування на етапі зовнішньої регуляції поведінки, коли логічні рівні здібностей і переконань ще не інтегровані, а рішення приймаються під впливом соціальних норм. Така

стратегія відповідає фазі «підлаштування», характерній для початку становлення професійної ідентичності.

Результати за опитувальником Дж. Голланда демонструють загальну подібність когнітивних стилів та професійних інтересів у двох вікових групах. Відсутність статистично значущих відмінностей за більшістю типів («Реалістичний», «Дослідницький», «Артистичний», «Соціальний», «Конвенційний») свідчить про стабільність внутрішніх стратегій обробки інформації. З точки зору НЛП це означає, що структура репрезентативних систем (візуальна, аудіальна, кінестетична) та метапрограмних патернів у респондентів переважно не зазнає суттєвих трансформацій з віком у межах цього діапазону.

Єдиною шкалою, де зафіксовано статистичну різницю, став «Підприємницький» тип, що значно вище представлений у віковій групі 26-35 років. У термінах НЛП це є маркером переходу від реактивного мислення до проактивного, де домінують стратегії ініціювання, впливу, постановки цілей та прийняття рішень. У старшій групі активізуються метапрограми «до цілі», «вплив на оточення», «варіативність» та «прийняття рішень», що відповідає формуванню стійкої системи переконань і компетенцій, необхідних для професійної самореалізації.

Аналіз статусів професійної ідентичності виявив відсутність статистично значущих відмінностей за статусами «Дифузії», «Мораторію», «Присвоєння» та «Досягнення» у вікових групах 18-25 та 26-35 років. Подібна стагнація свідчить про те, що віковий чинник сам по собі не вирішує кризу професійного самовизначення. Високі показники дифузії в обох групах інтерпретуються в НЛП як прояв ригідних метапрограм уникнення рішення та відкладання вибору, що утримують людину на нижніх рівнях піраміди логічних рівнів.

Статус мораторію, що передбачає активне тестування альтернатив, також має високі значення в обох групах, особливо на рівні магістратури. У НЛП

подібну поведінку можна описати через незавершений цикл Т.О.Т.Е., коли респондент перебуває у фазі «Test–Operate» без формування чітких критеріїв «Exit». Відсутність чіткої внутрішньої референції не дозволяє завершити цикл пошуку та перейти до статусу досягнення.

Статистичні дані за тестом смисложиттєвих орієнтацій Д. О. Леонтєва продемонстрували найбільш виразні вікові відмінності. Респонденти 26-35 років характеризуються значно вищими показниками осмисленості життя, наявності цілей, задоволеності процесом та результатом, а також внутрішнього локусу контролю «Я». У НЛП це трактується як формування розширеної карти реальності, інтеграція життєвого досвіду та перехід до позиції «Причини».

Вищі результати за шкалою «Процес життя» свідчать про зростання здатності перебувати в асоційованому стані, де суб'єкт живе подією «зсередини», отримуючи з неї сенс і ресурс. Молодь, навпаки, частіше демонструє дисоціацію та орієнтацію на майбутнє як компенсацію невизначеності теперішнього.

Зростання показників за шкалою «Цілі в житті» у старшої групи свідчить про сформовану навичку побудови «добре сформульованого результату» – ключової техніки НЛП. Наявність конкретних, часово структурованих цілей відображає розвиток часової метапрограми «крізь час», що дозволяє інтегрувати минулий досвід, теперішній зміст і майбутні плани в єдину систему.

Показник «Локус контролю – Я» демонструє виражене зміщення до внутрішнього контролю, що є маркером переходу на рівень переконань та ідентичності. При цьому відсутність змін за шкалою «Керованість життям» свідчить про сталість сприйняття зовнішнього світу, що не змінюється з віком: люди не починають сприймати світ більш контрольованим, вони лише набувають здатності краще керувати собою в ньому.

Таким чином, отримані результати емпіричного дослідження дозволяють стверджувати, що професійне становлення молоді визначається насамперед

внутрішньою трансформацією когнітивних стратегій і метапрограм, а не лише зовнішніми умовами чи віковим чинником. З віком відбувається:

- розширення карти реальності та інтеграція життєвого досвіду;
- зміцнення внутрішньої референції та зміщення у позицію «Причина», що проявляється у вищому рівні локусу контролю «Я»;
- формування внутрішніх стратегій досягнення цілей і задоволення процесом, включаючи освоєння технік НЛП, таких як «добре сформульований результат» та часова метапрограма «крізь час»;
- завершення незавершених циклів Т.О.Т.Е., що сприяє переходу від мораторію до досягнення;
- інтеграція цінностей, переконань і життєвих смислів у стабільну систему особистісної ідентичності.

Разом із цим, частина респондентів зберігає статуси дифузії та мораторію навіть у старшій віковій групі, що вказує на необхідність додаткової роботи з внутрішніми переконаннями та метапрограмами для повного професійного самовизначення. Освітнє середовище сприяє розвитку присвоєння та пошуку професійних цілей, проте не гарантує переходу до статусу досягнення без внутрішньої рефлексії та переосмислення.

У контексті НЛП, результати демонструють, що професійне дозрівання молоді відбувається через посилення внутрішньої агентності, формування ефективних метапрограм і рефреймінг особистісної карти реальності, що забезпечує здатність діяти як автор власного життя, навіть у межах об'єктивних зовнішніх обмежень.

3.3. Практичні рекомендації для молоді щодо формування узгодженої професійної спрямованості та зміцнення професійної ідентичності

Результати проведеного дослідження демонструють, що молодь віком 18-35 років переживає період значної професійної, смислової та ціннісної

нестабільності. Високий рівень дифузії та мораторію професійної ідентичності свідчить про труднощі у формулюванні професійних цілей, невпевненість у власних можливостях та складнощі у вибудовуванні довгострокових життєвих стратегій.

У віковій групі 18-25 років ціннісна структура менш впорядкована та містить елементи суперечливості, що відображає незавершеність процесів особистісного й професійного зростання. Молоді люди поєднують різні наміри, не мають чітких орієнтирів і часто відчують сумніви щодо обраного шляху. У групі 26-35 років спостерігається зростання усвідомленості, відповідальності та критичного ставлення до власних цілей, однак саме на цьому етапі посилюються ознаки кризи професійної ідентичності. Представники цієї групи інтенсивно переосмислюють попередній досвід, шукають нові вектори професійного розвитку, але часто стикаються з внутрішньою напруженістю та сумнівами.

Підтримка молоді у формуванні послідовної професійної спрямованості потребує комплексного підходу, що поєднує прояснення індивідуальних цінностей, роботу зі станом професійної невизначеності та поетапне зміцнення професійної ідентичності. Регулярний самоаналіз власних цінностей є ключовим, адже саме вони утворюють основу для вибору діяльності, яка відповідає внутрішнім переконанням, не суперечить особистісній мотивації та забезпечує стійкість професійного інтересу.

Важливим кроком є також прояснення реальних професійних уподобань. Це повинно супроводжуватися експериментуванням, пробами різних видів діяльності, участю у волонтерських ініціативах, стажуваннях, проєктах або частковій зайнятості. Подібна активність дає змогу зменшити розрив між уявленням про професію та її реальними вимогами, сприяючи кристалізації професійних орієнтирів.

Зміцнення професійної ідентичності передбачає також формування образу «професійного Я», що включає усвідомлення власних ресурсів,

компетенцій, індивідуальних здібностей та бажаних напрямів розвитку. Розуміння власних сильних і слабких сторін підвищує впевненість, сприяє формуванню внутрішньої референції та полегшує долаття професійних криз.

Особливе місце у цьому процесі посідають техніки нейролінгвістичного програмування (НЛП). Вони можуть бути використані як інструменти:

- формування чітких, реалістичних професійних цілей;
- зміцнення внутрішньої мотивації;
- зміни неефективних переконань;
- розвитку гнучкості мислення та адаптивності;
- формування образу успішного майбутнього;
- підвищення психологічної стійкості.

Техніка «Підсвідомі запитання» ґрунтується на тому, що внутрішні мотиви та професійні бажання не завжди усвідомлені, особливо у респондентів із дифузним статусом ідентичності. Постановка правильних запитань («Що я хочу мати через п'ять років?», «Яку професійну роль я хочу виконувати?», «Що для мене означає успіх?») активує внутрішній діалог, мобілізує латентні уявлення та сприяє переходу від дифузії до мораторію або присвоєння [63].

З погляду НЛП, така техніка працює через механізм пошукових стратегій мозку (Search Strategy): правильно поставлене питання запускає внутрішню когнітивну операцію, під час якої суб'єкт починає вибудовувати цілісну модель бажаного майбутнього. Це позитивно корелює з тими даними, де молодь має знижені показники досягнення професійної ідентично

Методика «Життєві історії» передбачає послідовне відтворення значущих подій, пов'язаних із навчанням, першими професійними пробами або успіхами. Молодій людині пропонується відрефлексувати ключові моменти [44]:

- які рішення вплинули на її шлях;
- які ситуації принесли відчуття задоволення або компетентності;

– які дії були конструктивними, а які – випадковими або реактивними.

Це допомагає інтегрувати розрізнені елементи досвіду у цілісну професійну історію, що є характеристикою статусу «Досягнення».

У термінах НЛП техніка працює на рівні логічних рівнів (Р. Ділтс): особистість піднімається з рівнів «поведінка» та «здатності» на рівні «цінності» та «ідентичності». Саме тому зростає узгодженість професійних рішень та зменшується внутрішня суперечливість цінностей.

Якоріння (anchoring) допомагає закріпити позитивний емоційний стан, пов'язаний із професійними досягненнями [67]. Людині пропонується згадати ситуацію успіху та зафіксувати її через фізичний жест, внутрішній образ чи коротку фразу.

Ця техніка є надзвичайно корисною для молоді з дифузією та мораторієм ідентичності, оскільки вона:

- підвищує рівень внутрішньої референції;
- зміцнює відчуття компетентності;
- зменшує вплив зовнішніх оцінок;
- допомагає долати сумніви.

Вибірка молоді часто демонструвала невисокий рівень професійної визначеності – саме тому техніка якоріння може стати компенсаторним механізмом підвищення самооцінки в професійній сфері.

Візуалізація – одна з базових технік НЛП, яка передбачає створення внутрішнього ментального образу того, що людина хоче досягти в реальності. Вона працює через вплив на сенсорні субмодальності (колір, розмір, масштаб, рух образу) і формує чітку когнітивну карту майбутнього, що підсилює віру у власні можливості [58].

Для молоді, яка за даними дослідження має суперечливі або фрагментовані професійні плани, ця техніка допомагає:

- інтегрувати професійні наміри;

- структурувати цілі;
- посилити внутрішню мотивацію;
- зміцнити професійну ідентичність на рівні «Я – майбутній професіонал».

Моделювання передбачає аналіз когнітивних, поведінкових та мотиваційних стратегій успішних фахівців [49]. Молодь вивчає:

- як вони приймають рішення;
- що визначає їх мотивацію;
- як вони долають труднощі;
- які саме поведінкові патерни приводять до успіху.

На рівні НЛП це дозволяє буквально «переписати» ефективні стратегії у власну систему поведінки.

Це особливо актуально для молоді з високими показниками мораторію: вони активно шукають варіанти, але не завжди розуміють, які саме стратегії ефективні.

Техніка «Позитивне підкріплення» спрямована на те, щоб молодь регулярно фіксувала свої досягнення [43]. Для осіб із дифузним статусом це допомагає сформулювати перші ознаки професійної стабільності; для тих, хто перебуває у мораторії – посилює орієнтацію на цілі; для осіб із статусом присвоєння – допомагає консолідувати професійний досвід.

З позиції НЛП позитивне підкріплення працює на рівні метапрограми «до/від», переводячи мислення із уникання невдач у рух до бажаного результату.

Професійна невизначеність часто супроводжується емоційною дестабілізацією. Техніка переривання шаблону (pattern interrupt) дозволяє молоді вчасно зупинити автоматичні негативні реакції та змінити емоційний стан на більш нейтральний або конструктивний [51].

Це критично важливо, оскільки молодь демонструє підвищений рівень внутрішньої напруженості, що гальмує розвиток професійної ідентичності.

Крім того, НЛП допомагає «перепрограмувати» мислення на адаптацію до змін. У швидко змінюваному професійному середовищі, де необхідно постійно пристосовуватися до нових умов, важливо навчитися реагувати на зміни не як на проблему, а як на можливість для розвитку. Це робить процес професійної ідентифікації більш гнучким та адаптивним [32].

Таким чином, отримані результати свідчать, що структурна непослідовність цінностей, невизначеність професійних інтересів та незрілі статуси професійної ідентичності можуть бути компенсовані через застосування технік НЛП, які працюють із когнітивними та емоційними аспектами професійного становлення. НЛП-техніки дозволяють молодим людям уточнити власні цілі, актуалізувати внутрішні мотиви, посилити особистісну рефлексію, підвищити стресостійкість і сформувати більш узгоджений образ професійного «Я».

У результаті інтеграції НЛП-практик процес професійної ідентифікації стає системним, глибшим і більш контрольованим, забезпечуючи перехід від дифузії та мораторію до більш сталих статусів присвоєння та досягнення.

Висновки до III розділу

Проведене емпіричне дослідження дозволило сформувати цілісну картину професійного становлення молоді, виявивши складний взаємозв'язок між ціннісними орієнтаціями, професійною спрямованістю та смисложиттєвими установками. Аналіз термінальних цінностей продемонстрував високу консолідацію свідомості респондентів незалежно від віку, оскільки і група 18-25 років, і група 26-35 років надали пріоритет базовим цінностям виживання та стабільності, таким як здоров'я, матеріальне забезпечення та цікава робота. Така однорідність свідчить про те, що фундамент життєвих цілей у молоді є спільним і прагматичним, базуючись на метапрограмах збереження ресурсу, тоді як абстрактні та естетичні цінності (краса, пізнання, щастя інших) займають останні місця в ієрархії обох груп. Це

вказує на домінування у свідомості сучасної молоді конкретних життєвих орієнтирів, спрямованих на індивідуальне благополуччя, незалежно від етапу їхнього професійного розвитку.

Водночас дослідження виявило суттєві відмінності в інструментальних цінностях, які відображають засоби досягнення цих цілей і демонструють чітку вікову диференціацію когнітивних стратегій. Для молодшої вікової групи (18-25 років) характерною є орієнтація на дисциплінованість, ввічливість та акуратність, що у системі нейролінгвістичного програмування (НЛП) інтерпретується як переважання зовнішньої референції та модальних операторів необхідності («я повинен»). Натомість у респондентів віком 26-35 років статистично значущо зростає вага цінностей незалежності та сміливості у думках, що свідчить про якісну трансформацію особистості: відбувається перехід до внутрішньої референції, коли людина починає спиратися на власні критерії оцінки та керується операторами можливості («я можу», «я хочу»). Цей зсув підтверджує, що професійне дорослішання супроводжується формуванням психологічної автономії та готовністю відстоювати власну позицію.

Аналіз професійної спрямованості за методикою RIASEC підтвердив загальну стабільність інтересів, однак виявив ключову відмінність у підприємницькому типі, показники якого є значущо вищими у старшій віковій групі. Це зростання вказує на зміну домінуючих метапрограм: від виконавської поведінки молодь переходить до проактивних стратегій, орієнтованих на ціль, вплив та прийняття рішень. У той час як молодша група демонструє більш рівномірну, але менш структуровану систему інтересів, старші респонденти виявляють чітку спрямованість на досягнення результату та готовність брати на себе відповідальність, що є ознакою професійної зрілості та сформованості лідерських якостей.

Важливим висновком дослідження стало те, що вік сам по собі не є гарантією досягнення сформованої професійної ідентичності, оскільки

статистичний аналіз не виявив значущих розбіжностей між віковими групами за статусами «Дифузії», «чи» «Досягнення». Високі показники невизначеності (дифузії) в обох групах свідчать про те, що криза самовизначення може тривати роками, якщо не відбувається глибинна робота з переконаннями. Однак суттєвий вплив на цей процес має рівень освіти: встановлено, що статус «Мораторій» (активний пошук) досягає свого піку на рівні магістратури, що відображає активізацію дослідницької стратегії Т.О.Т.Е. перед остаточним вибором, тоді як аспіранти демонструють зниження пошукової активності та стабілізацію професійного образу «Я». Це дозволяє стверджувати, що саме освітнє середовище стимулює процеси рефлексії та інтеграції професійного досвіду.

Найбільш виразні вікові зміни зафіксовано у сфері смисложиттєвих орієнтацій, де група 26-35 років демонструє значно вищі показники осмисленості життя, цілеспрямованості та задоволеності процесом самореалізації. З точки зору НЛП, це свідчить про перехід особистості у позицію «Причина», що підтверджується високим рівнем внутрішнього локусу контролю («Я – господар життя»). Старші респонденти характеризуються сформованою навичкою побудови «добре сформульованого результату» та здатністю перебувати в асоційованому стані «тут і тепер», отримуючи ресурс від поточної діяльності, на відміну від молоді, яка частіше схильна до дисоціації або орієнтації виключно на майбутнє.

Узагальнюючи отримані результати, можна констатувати, що професійне становлення молоді є складним процесом трансформації внутрішніх когнітивних стратегій. Розвиток професійної суб'єктності відбувається через зміну метапрограм: від орієнтації на зовнішні оцінки та уникнення невдач до внутрішньої автономії, усвідомленого цілепокладання та розширення карти реальності. Для подолання виявленої професійної невизначеності та сприяння переходу від дифузії до ідентичності доцільним є використання технік нейролінгвістичного програмування, таких як візуалізація, якоріння ресурсних

станів та робота з лінією часу, що дозволяють інтегрувати цінності та сформувати узгоджений образ професійного майбутнього.

ВИСНОВКИ

Відповідно до предмета і мети дипломної роботи було проведено комплексне дослідження особливостей взаємозв'язку професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій та статусів професійної ідентичності молоді віком 18-35 років. На теоретичному рівні було визначено, що професійна спрямованість є інтегральним психологічним утворенням, яке включає мотиваційні, пізнавальні та емоційно-вольові компоненти. Її розвиток значною мірою залежить від ціннісної структури особистості, оскільки саме цінності визначають якість професійних рішень, пріоритети та готовність до побудови довгострокової професійної траєкторії. Аналіз сучасних досліджень підкреслив, що в умовах соціальної нестабільності, воєнного стану та динамічних змін ринку праці професійна спрямованість молоді набуває нестійкого, часто суперечливого характеру.

Емпірична частина дослідження дала змогу поглиблено охарактеризувати особливості професійного розвитку молоді, підтвердивши, що у віковому діапазоні 18-35 років професійна ідентичність часто є фрагментарною та недостатньо сформованою. Для обох вікових груп характерним виявився переважний статус «дифузної ідентичності», що свідчить про труднощі у визначенні професійних цілей, нестійкість намірів і брак впевненості у власному професійному майбутньому. У молодшій групі (18-25 років) спостерігається менш упорядкована структура цінностей та професійних інтересів, що відображає незавершений процес становлення особистості. Натомість у старшій групі (26-35 років), попри вищий рівень усвідомленості та відповідальності, посилюються прояви кризи професійної ідентичності, обумовлені соціально-економічною нестабільністю та переоцінкою життєвих орієнтирів.

Аналіз ціннісних орієнтацій молоді продемонстрував відносну стабільність термінальних цінностей, до яких належать здоров'я, емоційний

комфорт, значущі стосунки та сім'я. Водночас інструментальні цінності суттєво варіюють із віком: молодь 18-25 років частіше обирає креативність, доброзичливість і відкритість, тоді як група 26-35 років віддає перевагу відповідальності, самоконтролю та цілеспрямованості. Аналіз професійних інтересів виявив віковий перехід від комбінації інтелектуально-підприємницько-артистичного типу до інтелектуально-підприємницько-реалістичного, що відображає рух від пошуку ідеального самовираження до орієнтації на конкретний результат і стабільність.

Узагальнення отриманих результатів засвідчило наявність тісного взаємозв'язку між професійною спрямованістю, ціннісними орієнтаціями та статусами професійної ідентичності. Узгоджена система цінностей, чітко сформульовані професійні цілі та розвинені рефлексивні здібності сприяють становленню досягнутої або принаймні мораторної ідентичності. Водночас внутрішні суперечності, дифузність ціннісної сфери та вплив зовнішніх соціальних стресорів підвищують ризик професійної невизначеності та нестабільності професійних орієнтирів.

Отримані дані підкреслюють практичну необхідність створення психологічних програм підтримки молоді, спрямованих на розвиток професійної самосвідомості, підвищення мотивації до дослідження власних цінностей, формування навичок рефлексії та побудови узгоджених професійних планів. Окрему увагу слід приділяти інструментам розвитку професійної зрілості та стійкості в умовах невизначеності. Доведено, що техніки нейролінгвістичного програмування (НЛП) можуть бути корисними як ресурсні методи для роботи з внутрішніми бар'єрами, пресупозиціями та формуванням позитивних моделей професійної поведінки. Результати роботи мають теоретичну та прикладну значущість, поглиблюючи розуміння механізмів професійного самовизначення та створюючи основу для подальших досліджень у галузі психології професійного становлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер А. Наука жити / пер. з англ. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 250 с.
2. Андреас С., Андреас К. Серце розуму. Практичне використання методів НЛП. Харків : КСД, 2016. 368 с.
3. Бендлер Р. Використовуйте свій мозок для змін / пер. з англ. Київ : PSYLIB, 2015. 180 с.
4. Блинова О. Є. Психологічні маркери ціннісної сфери молоді в умовах цифровізації суспільства. *Науковий вісник ХДУ. Серія «Психологічні науки»*. 2021. № 2. С. 15–22.
5. Братусь Б. С. Аномалії особистості. Київ : Думка, 2019. 304 с.
6. Гончаренко Л. А. Професійна ідентичність як чинник самореалізації особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2018. Вип. 64. С. 34–39.
7. Гордон А. Психоаналіз та формування моральних цінностей. *Психологія і суспільство*. 2018. № 3. С. 45–52.
8. Данилюк І. В. Етнічна психологія як галузь наукового знання : історико-теоретичний вимір : монографія. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2017. 432 с.
9. Ділтс Р. Фокуси мови. Зміна переконань за допомогою НЛП / пер. з англ. Харків : Фабула, 2020. 304 с.
10. Зеєр Е. Ф. Психологія професій : навч. посіб. для студентів вузів. 4-те вид. Київ : Каравела, 2005. 336 с.
11. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2015. 420 с.
12. Климов Є. А. Образ світу в різнотипних професіях : навч. посіб. Київ : Основа, 1995. 224 с.

13. Климов Є. А. Психологія професійного самовизначення. Київ : Освіта, 1996. 512 с.
14. Коkun О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2016. 200 с.
15. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид., переробл. і допов. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. 448 с.
16. Максименко С. Д., Сердюк Л. З. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості : монографія. Київ : Слово, 2018. 312 с.
17. Мармоза А. Т. Теорія статистики : підручник. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2013. С. 191–196.
18. Муқан М. І., Муқан М. Особливості застосування НЛП та сугестивних технологій у психокорекції : master's thesis, 2021.
19. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого вибору старшокласників : практ. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2018. 216 с.
20. Помиткіна Л. В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень : монографія. Київ : Кафедра, 2015. 381 с.
21. Прахова С. А. Трансформація ціннісних орієнтацій студентської молоді в умовах соціальної нестабільності. *Габітус*. 2020. Вип. 12. С. 105–110.
22. Роджерс К. Становлення особистості. Погляд на психотерапію / пер. з англ. Київ : Сварог, 2017. 412 с.
23. Руденко В. М. Математична статистика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. С. 142.
24. Сердюк Л. З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно-синергетичний підхід : монографія. Київ : Університет «Україна», 2016. 335 с.
25. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека : монографія. Київ : Марич, 2018. 350 с.

26. Федик О. В. Ціннісно-смилова сфера особистості: теорія та практика дослідження. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, № 2. С. 138–150.
27. Хомич Г. О., Ткач Б. М. Нейролінгвістичне програмування у психологічному консультуванні : навч. посіб. Київ : Каравела, 2019. 248 с.
28. Чепелева Н. В. Самопроектування особистості у дискурсивному просторі : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2016. 236 с.
29. Шелер М. Положення людини в космосі. *Сучасна зарубіжна філософія. Течії і напрями : хрестоматія*. Київ : Вакулер, 2016. С. 120–165.
30. Юнг К. Г. Психологічні типи / пер. з нім. Львів : Астролябія, 2020. 624 с.
31. Яценко Т. С. Глибинна психокорекція: теорія і методологія : підручник. Київ : Вища школа, 2017. 382 с.
32. Alder H. NLP: The New Art and Science of Getting What You Want. London : Piatkus, 2016. 240 p.
33. Allport G. W. Pattern and Growth in Personality. New York : Holt, Rinehart & Winston, 1961. 593 p.
34. Allport G. W., Vernon P. E., Lindzey G. Study of Values: A Scale for Measuring the Dominant Interests in Personality. Boston : Houghton Mifflin, 1960. 19 p.
35. Andreas C., Andreas T. Core Transformation: Reaching the Wellspring Within. Moab : Real People Press, 1994. 246 p.
36. Andreas S. Transforming Your Self: Becoming Who You Want to Be. Moab : Real People Press, 2002. 268 p.
37. Bandler R. Get the Life You Want: The Secrets to Quick and Lasting Life Change. Deerfield Beach : Health Communications, Inc., 2008. 210 p.
38. Bandler R. Reframing: Neuro-Linguistic Programming and the Transformation of Meaning. Moab : Real People Press, 1982. 208 p.
39. Bandler R. Using Your Brain — For a Change. Moab : Real People Press, 1985. 159 p.

40. Bandler R., Grinder J. *The Structure of Magic I: A Book About Language and Therapy*. Palo Alto : Science and Behavior Books, 1975. 225 p.
41. Bodenhamer B. G., Hall L. M. *The User's Manual for the Brain. Vol. II: Mastering Systemic NLP*. Carmarthen : Crown House Publishing, 2000. 450 p.
42. Bullock-Yowell E., et al. The Implications of Holland's Theory for African American and White College Students. *Journal of Career Development*. 2015. Vol. 39, № 4. P. 311–336.
43. Charvet S. R. *Words That Change Minds: The 14 Patterns for Mastering the Language of Influence*. 3rd ed. Dubuque : Kendall Hunt Publishing, 2019. 380 p.
44. Dilts R. B. *From Coach to Awakener*. Capitola : Meta Publications, 2003. 326 p.
45. Dilts R. B. *Visionary Leadership Skills: Creating a World to Which People Want to Belong*. Capitola : Meta Publications, 1996. 280 p.
46. Dilts R. B., Hallbom T., Smith S. *Beliefs: Pathways to Health and Well-Being*. 2nd ed. Carmarthen : Crown House Publishing, 2012. 230 p.
47. Frankl V. E. *The Will to Meaning: Foundations and Applications of Logotherapy*. New York : Plume, 1969. 180 p.
48. Freud Z. *The Ego and the Id* / translated by J. Strachey et al. London : Hogarth Press, 1923. 256 p.
49. Gordon D. *Therapeutic Metaphors: Helping Others Through the Looking Glass*. Cupertino : Meta Publications, 1978. 300 p.
50. Grinder J., Bandler R. *Frogs into Princes: Neuro Linguistic Programming*. Moab : Real People Press, 1979. 194 p.
51. Hall L. M. *Dragon Slaying: Dragons to Princes*. Grand Junction : Neuro-Semantics Publications, 2018. 320 p.
52. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3rd ed. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1997. 303 p.

53. Holland J. L. *The Psychology of Vocational Choice*. Waltham : Blaisdell, 1966. 132 p.
54. Inglehart R. *Cultural Evolution: People's Motivations are Changing, and Reshaping the World*. Cambridge : Cambridge University Press, 2018. 270 p.
55. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. New York : Cambridge University Press, 2005. 333 p.
56. Knight S. *NLP at Work: The Essence of Excellence*. 4th ed. London : Nicholas Brealey Publishing, 2020. 400 p.
57. Kroger J., Marcia J. E. The Identity Statuses: Origins, Meanings, and Interpretations. *Handbook of Identity Theory and Research*. New York : Springer, 2011. P. 31–53.
58. Lazarus A. A. *The Practice of Multimodal Therapy*. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 2005. 304 p.
59. Marcia J. E. Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1966. Vol. 3, № 5. P. 551–558.
60. Marcia J. E. Life Transition and Stress in the Context of Psychosocial Development. *Handbook of Stressful Transitions Across the Lifespan*. New York : Springer, 2010. P. 19–34.
61. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row, 1970. 369 p.
62. Nauta M. M. The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and new directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*. 2010. Vol. 57, № 1. P. 11–22.
63. O'Connor J., Lages A. *Coaching with NLP: How to be a Master Coach*. London : Thorsons, 2019. 320 p.
64. O'Connor J., Seymour J. *Introducing NLP: Psychological Skills for Understanding and Influencing People*. London : Thorsons, 2011. 288 p.
65. Parsons F. *Choosing a Vocation*. Boston : Houghton Mifflin, 1909. 165 p.

66. Proskurnia A. Features of the development of life-meaning orientations of future psychologists. *The psychological health of the personality and society: the challenges of today* : monograph / eds. M. Turbiarz, H. Varina. Opole : The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. 100–104 p.
67. Ready R., Burton K. *Neuro-linguistic Programming for Dummies*. 3rd ed. Chichester : John Wiley & Sons, 2015. 392 p.
68. Rogers C. R. *Freedom to Learn*. Columbus : Charles E. Merrill, 1969. 358 p.
69. Rokeach M. *Beliefs, Attitudes, and Values*. San Francisco : Jossey-Bass, 1971. 198 p.
70. Rokeach M. *The Nature of Human Values*. New York : Free Press, 1973. 438 p.
71. Rokeach M. *Understanding Human Values: Individual and Societal*. New York : Free Press, 1979. 322 p.
72. Savickas M. L. Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken : John Wiley & Sons, 2013. P. 147–183.
73. Schwartz S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*. 1994. Vol. 50, № 4. P. 19–45.
74. Schwartz S. H., Cieciuch J., Vecchione M. Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. Vol. 103, № 4. P. 663–688.
75. Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Career Choice and Development* / ed. by D. Brown, L. Brooks. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 197–261.
76. Yalom I. D. *Existential Psychotherapy*. New York : Basic Books, 1980. 530 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА «ОПИТУВАЛЬНИК ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ» М. РОКІЧА (ROKEACH VALUE SURVEY, RVS)

Загальна характеристика методики:

Методика «Опитувальник ціннісних орієнтацій» М. Рокіча (Rokeach Value Survey, RVS) є одним із найпоширеніших інструментів дослідження системи цінностей особистості. В її основі лежить уявлення про те, що цінності є відносно стійкими переконаннями щодо бажаних цілей та способів поведінки, які виконують роль внутрішніх стандартів та регуляторів життєдіяльності людини.

Опитувальник складається з двох блоків цінностей:

- 1) Термінальні цінності – уявлення про кінцеві, бажані стани буття, яких людина прагне досягти протягом життя (наприклад, щастя, любов, свобода, мудрість, цікава робота, матеріально забезпечене життя тощо).
- 2) Інструментальні цінності – способи поведінки, що допомагають досягати термінальних цінностей (наприклад, відповідальність, чесність, раціональність, сміливість, вихованість, самоконтроль, терпимість тощо).

Методика передбачає ранжування цінностей: респондент повинен розташувати кожну групу (термінальні та інструментальні цінності) за рівнем значущості – від найважливішої до найменш важливої.

Такий підхід дозволяє виявити провідні життєві орієнтири людини, пріоритетні моделі поведінки, структуру та ієрархію системи цінностей, ступінь узгодженості між життєвими цілями і засобами їх досягнення.

Методика може використовуватися як у наукових дослідженнях, так і у практичній роботі психолога для вивчення мотиваційної сфери, особистісних установок, професійної спрямованості, міжособистісних відносин.

Інструкція для учасників опитування:

Будь ласка, розташуйте кожен пункт у списку у порядку особистої значущості, присвоївши кожному ранг від 1 до 18, де:

1 – найважливіша для Вас цінність

18 – найменш важлива

Ранги не можна повторювати; кожне число використовується лише один раз; працюйте інтуїтивно, спираючись на власні відчуття та переконання.

Текст опитувальника:

Термінальні цінності	Інструментальні цінності
1. Щасливе сімейне життя	1. Чесність
2. Цікава робота	2. Відповідальність
3. Матеріально забезпечене життя	3. Освіченість
4. Здоров'я (фізичне і психічне)	4. Самоконтроль
5. Любов, близькі взаємини	5. Ввічливість
6. Творчість, самовираження	6. Доброзичливість
7. Активне, насичене життя	7. Цілеспрямованість
8. Суспільне визнання, повага людей	8. Широта поглядів
9. Впевненість у собі, внутрішня гармонія	9. Незалежність
10. Розвиток, постійне зростання	10. Креативність
11. Свобода (незалежність думки і дій)	11. Сміливість у відстоюванні думки
12. Безпека, стабільність	12. Раціональність
13. Друзі, надійні взаємини	13. Терпимість до інших
14. Щастя інших людей, допомога іншим	14. Комунікабельність
15. Пізнання, розширення кругозору	15. Працелюбність
16. Краса природи та мистецтва	16. Акуратність
17. Рівність, справедливість	17. Дисциплінованість

18. Життєрадісність, оптимізм	18. Уміння приймати зважені рішення
-------------------------------	-------------------------------------

Обробка та інтерпретація результатів:

До високопріоритетних належать цінності з рангами 1–6. Вони відображають ключові життєві цілі респондента — те, чого він прагне у житті.

Цінності з рангами 7-12 розглядаються як середньої значущості.

Ранги 13-18 свідчать про низьку особисту актуальність або віддаленість у життєвих цілях.

Ранги інтерпретуються аналогічно:

- 1-6 – найбільш значущі способи поведінки;
- 7-12 – помірна значущість;
- 13-18 – найменш значущі або такі, що респондент майже не використовує у повсякденній діяльності.

Це дозволяє зробити висновки про те, які особистісні риси та стиль поведінки людина вважає оптимальними.

МЕТОДИКА «ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ ГОЛЛАНДА (RIASEC)»

Загальна характеристика методики:

Опитувальник професійних інтересів Голланда (RIASEC) – це психодіагностична методика, спрямована на визначення професійних інтересів, схильностей та особистісного типу, який найкраще відповідає потенційній сфері професійної діяльності людини.

Методика базується на теорії професійних типів Дж. Голланда, який виділяє шість базових типів особистості:

1. Realistic (R) – реалістичний,
2. Investigative (I) – дослідницький,
3. Artistic (A) – артистичний/креативний,
4. Social (S) – соціальний,
5. Enterprising (E) – підприємницький,
6. Conventional (C) – конвенційний/офісний.

Кожен тип характеризує специфічний набір інтересів, видів діяльності, здібностей та професійних уподобань. Поєднання трьох доміантних типів формує індивідуальний професійний код Голланда (наприклад, “ISA”, “SEC” тощо).

Опитувальник складається з 48 тверджень, що описують різні види діяльності.

Вони розподілені на шість шкал, по 8 пунктів у кожній:

R – Реалістичні інтереси

I – Дослідницькі

A – Артистичні

S – Соціальні

E – Підприємницькі

C – Конвенційні

Респондент оцінює кожне твердження за п'ятибальною шкалою вподобання.

Інструкція для учасників опитування:

Вам буде запропоновано 48 тверджень про різні види діяльності. Ваше завдання – оцінити, наскільки вам подобається займатися кожною діяльністю.

Використовуйте таку шкалу:

1 – зовсім не подобається

2 – швидше не подобається

3 – ставлюсь нейтрально / «може бути так, може бути ні»

4 – швидше подобається

5 – точно подобається

Будь ласка, оцінюйте не те, наскільки добре ви виконуєте діяльність, а саме те, наскільки вона вам подобається.

Текст опитувальника:

1. Перевіряти якість деталей перед відправкою	17. Бути волонтером у некомерційній організації	33. Писати книги або сценарії
2. Проводити інвентаризацію на складі за допомогою ручного сканера	18. Керувати департаментом у великій компанії	34. Допомогати літнім людям у повсякденних справах
3. Вчити дітей читанню	19. Ремонтувати сантехніку	35. Розраховувати зарплату працівників
4. Керувати роботою готелю	20. Складати карту морського дна	36. Керувати магазином іграшок
5. Грати на музичному інструменті	21. Створювати декорації для	37. Писати пісні

	театральних постановок	
6. Вивчати будову людського тіла	22. Допомогати людям у профорієнтації	38. Керувати магазином одягу
7. Класти цеглу або плитку	23. Продавати товари в торговому центрі	39. Класти підлогові покриття в житлових будинках
8. Керувати салоном краси або барбершопом	24. Вести кадровий облік	40. Працювати в біологічній лабораторії
9. Вести облік відправок та прийому	25. Створювати дизайн обкладинок журналів	41. Проводити індивідуальні спортивні тренування
10. Допомогати людям вирішувати сімейні проблеми	26. Розробляти нові медичні процедури та способи лікування	42. Готувати рахунки для клієнтів у комп'ютерній програмі
11. Диригувати хором	27. Надавати допомогу людям з алкогольною та наркотичною залежністю	43. Бути вожатим у дитячому таборі
12. Вивчати поведінку тварин	28. Проводити підрахунки на калькуляторі	44. Керувати шліфувальним верстатом на заводі
13. Працювати на морській буровій платформі	29. Збирати вироби на заводі	45. Вивчати китів та інших морських мешканців

14. Виконувати трюки в кіно або телешоу	30. Продавати нерухомість	46. Обробляти банківські операції клієнтів
15. Обчислювати та враховувати статистичні та інші числові дані	31. Збирати електронні компоненти	47. Ставити виставу в театрі
16. Проводити дослідження рослин або тварин	32. Проводити біологічні дослідження	48. Продавати ресторани франшизи приватним підприємцям

Обробка та інтерпретація результатів:

Кожна шкала складається з 8 тверджень. Бал за шкалою — це сума оцінок 8 пунктів. Мінімальний бал: 8. Максимальний бал: 40

Отримані бали заносяться у таблицю. Найвищі значення вказують на домінуючі професійні інтереси.

Зазвичай виділяють три найвищі шкали, які формують професійний код Голланда, що відображає оптимальний напрям кар'єрного розвитку.

R (реалістичний тип) – технічні, механічні, практичні професії; робота з інструментами, технікою, природою. Пункти: 1, 7, 13, 19, 29, 31, 39, 44

I (дослідницький) – наукова, аналітична, розумова діяльність; дослідження, аналіз, логіка. Пункти: 6, 12, 16, 20, 26, 32, 40, 45

A (артистичний) – творчість, мистецтво, дизайн, самовираження. Пункти: 5, 11, 14, 21, 25, 33, 37, 47

S (соціальний) – взаємодія з людьми, допомога, навчання, консультування. Пункти: 3, 10, 17, 22, 27, 34, 41, 43

E (підприємницький) – управління, лідерство, ініціативність, переконування, бізнес. Пункти: 4, 8, 18, 23, 30, 36, 38, 48

С (конвенційний) – систематизація, документи, офісні процеси, робота з даними. Пункти: 2, 9, 15, 24, 28, 35, 42, 46

Для якісного аналізу можна умовно виділити рівні:

32-40 балів – високий інтерес до сфери

24-31 – помірний інтерес

16-23 – низький інтерес

8-15 – відсутність інтересу

Ці критерії допомагають описувати результати, але не є «нормами», оскільки опитувальник відображає індивідуальні вподобання.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ СТАТУСІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

ДЖ. МАРСІА

Загальна характеристика методики:

Методика оцінки статусів професійної ідентичності Дж. Марсія є психологічним інструментом для визначення рівня розвитку ідентичності особистості молоді. Вона дозволяє оцінити, до якого з чотирьох статусів – досягнення ідентичності (диференційована ідентичність), мораторій (пошукова ідентичність), форкложер (раннє прийняття), дифузія (розгубленість) – найбільше тяжіє респондент.

Опитувальник містить 40 тверджень, на які респонденти відповідають за шкалою від 1 (зовсім не подобається) до 5 (точно подобається). Такі бали дозволяють кількісно оцінити рівень кожного статусу ідентичності.

Для визначення результату по кожному статусу використовується сума балів за конкретними твердженнями:

- Achieved Identity (Диференційована ідентичність): 5, 7, 8, 9, 11, 23, 28, 30, 34
- Moratorium (Пошукова ідентичність): 1, 8, 16, 20, 23, 29, 33, 36, 37
- Foreclosure (Раннє прийняття, прийнято зовні): 10, 12, 14, 17, 24, 26, 31, 38, 39, 40
- Diffusion (Розгубленість): 2, 3, 6, 15, 18, 19, 21, 31, 32, 35, 36, 37

Інструкція для учасників опитування:

Вам буде запропоновано 40 тверджень. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає вашому досвіду та відчуттям за шкалою:

- 1 – зовсім не згоден
- 2 – не згоден
- 3 – важко відповісти
- 4 – згоден
- 5 – повністю згоден

Обирайте той варіант, який найбільше відповідає вашому досвіду.

Текст опитувальника:

<p>1. Я не обрав професію, якою справді хочу займатися, і просто працюю там, де є можливість, поки не знайдеться щось краще.</p>	<p>21. Існує стільки різних політичних партій і поглядів, що я не можу вирішити, кого підтримувати.</p>
<p>2. Іноді я приєднуюся до розважальних заходів, якщо мене запросять, але рідко починаю щось самостійно.</p>	<p>22. Мені знадобився час, щоб це зрозуміти, але тепер я точно знаю, яку кар'єру хочу.</p>
<p>3. Я справді не думав про «стиль побачень». Мене не дуже хвилює, чи я зустрічаюся з кимось чи ні.</p>	<p>23. Шукаючи власне бачення життя, я часто веду обговорення з іншими й займаюся самоаналізом.</p>
<p>4. Політика — це те, в чому ніколи не можна бути впевненим, бо все швидко змінюється. Але я думаю, що важливо знати, які політичні погляди я можу відстоювати та у що вірити.</p>	<p>24. Я зустрічаюся тільки з тими, кого схвалюють мої батьки.</p>
<p>5. Я досі намагаюся вирішити, на що я здатен як особистість і яка робота мені підходить.</p>	<p>25. Я ретельно обміркував свої політичні переконання і усвідомив, що можу погоджуватися з деякими аспектами поглядів моїх батьків, але не з іншими.</p>
<p>6. Я мало думаю про релігію, і вона мене не турбує.</p>	<p>26. Мої батьки давно вирішили, ким я буду працювати, і я дотримуюся їхніх планів.</p>

7. Є багато причин для дружби, але я обираю близьких друзів на основі певних цінностей і схожостей, які особисто для себе визначив.	27. Я пережив період серйозних запитань щодо віри й тепер розумію, у що вірю.
8. Хоч я й не маю одного улюбленого дозвілля, я пробую різні види відпочинку, щоб знайти те, чим справді захочу займатися.	28. Я перепробував багато різних дружніх стосунків, і тепер я маю чітке уявлення про те, що я шукаю в дружбі.
9. Ґрунтуючись на минулому досвіді, я обрав тип стосунків, який мені підходить.	29. Мої вподобання щодо побачень ще формуються, я ще не визначився остаточно.
10. Я міг би подумати про багато різних робіт, але завжди було зрозуміло, чим я займатимусь, бо мої батьки вирішили за мене.	30. Мені знадобилося багато часу, щоб визначитися, але тепер я точно знаю, в якому кар'єрному напрямку рухатися.
11. Віра – це щось унікальне для кожної людини. Я обмірковував і розглядав це сам і знаю, у що можу вірити.	31. Я відвідую ту ж церкву, що й моя сім'я. Я ніколи справді не замислювався, чому.
12. Мої батьки знають, як мені найкраще вибирати друзів.	32. У мене немає близьких друзів. Я просто люблю бути серед людей.
13. Не думаю багато про побачення. Я просто сприймаю це як є.	33. Я пробую різні види відпочинку, сподіваючись знайти щось, що мені сподобається надовго.
14. Думаю, я дуже схожий на своїх батьків у політичних поглядах. Я слідую за ними, наприклад, у голосуванні.	34. Я зустрічався з різними людьми й тепер точно знаю свої «негласні правила» побачень і з ким я готовий зустрічатися.

15. Мене насправді не цікавить пошук підходящої роботи; будь-яка робота підійде. Я просто йду за течією.	35. Я ніколи не був достатньо залучений у політику, щоб мати чітку позицію.
16. Я не впевнений, що для мене означає релігія. Я хотів б визначитися, але ще в пошуках.	36. Я просто не можу вирішити, яку професію обрати. Є так багато варіантів.
17. Мої уявлення про бажаний стиль життя сформували мої батьки, і я не бачу потреби це піддавати сумніву.	37. Я справді не знаю, який друг мені підходить. Я намагаюся зрозуміти, що для мене означає дружба.
18. У мене немає близьких друзів, і я не думаю, що зараз їх шукаю.	38. Усі мої дозвільні вподобання походять від батьків, і я справді не пробував нічого іншого.
19. Іноді я беру участь у розважальних заходах, але не бачу потреби постійно чимось займатися.	39. Я зустрічаюся тільки з тими, кого схвалюють мої батьки.
20. Я пробую різні типи стосунків, але ще не вирішив, що для мене найкраще.	40. У моїх батьків завжди були свої політичні й моральні переконання з питань на кшталт абортів, і я завжди погоджувався з ними.

Обробка та інтерпретація результатів:

1. Диференційована ідентичність (Achieved Identity) – характерна для молодих людей, які вже здійснили свідомий вибір професійних і життєвих цінностей після пошуку та рефлексії.

2. Пошукова ідентичність (Moratorium) – зустрічається у тих, хто активно шукає свій професійний і життєвий шлях, експериментує з ролями, але ще не визначився остаточно.

3. Раннє прийняття (Foreclosure) – властиве респондентам, які приймають зовнішні цінності (наприклад, батьківські) без власного пошуку та оцінки альтернатив.

4. Розгубленість (Diffusion) – проявляється у молодих людей, які ще не почали або не можуть вести активний пошук власних життєвих орієнтирів і залишаються невизначеними щодо цінностей та професії.

Таким чином, застосування методики дозволяє виявити провідний тип ідентичності респондентів, оцінити ступінь їхньої самостійності у виборі життєвих цілей та професійних планів, а також визначити, які групи потребують додаткової підтримки у формуванні усвідомленої ідентичності.

МЕТОДИКА «ОПИТУВАЛЬНИК СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ (СЖО) Д. О. ЛЕОНТЬЄВА»

Загальна характеристика методики:

Методика “Опитувальник смисложиттєвих орієнтацій” (СЖО) призначена для оцінки того, наскільки людина усвідомлює сенс свого життя, визначає життєві цілі, відчуває задоволеність життям, вважає себе суб’єктом власного розвитку та контролює життєві обставини.

Опитувальник складається з 20 пар тверджень, де кожна пара розташована на шкалі від 1 до 7:

- 1 – повністю згоден з лівою фразою,
- 7 – повністю згоден з правою фразою.

Респонденти вибирають число, яке найбільше відповідає їхньому досвіду.

Інструкція для учасників опитування:

Вам буде запропоновано 20 пар тверджень, розташованих по обидва боки шкали від 1 до 7. Оцініть, яке з двох тверджень більше відповідає вашому життєвому досвіду, обравши одну цифру:

- 1 – повністю згоден з лівою фразою
- 2 – скоріше згоден з лівою фразою
- 3 – частково згоден з лівою фразою
- 4 – нейтрально / важко відповісти
- 5 – частково згоден з правою фразою
- 6 – скоріше згоден з правою фразою
- 7 – повністю згоден з правою фразою

Текст опитувальника:

1.	Зазвичай мені дуже нудно	Зазвичай я сповнений енергії
2.	Життя здається мені завжди хвилюючим і захопливим	Життя здається мені зовсім спокійним і рутинним
3.	У житті я не маю певних цілей і намірів	У житті я маю дуже чіткі цілі та наміри
4.	Моє життя здається мені вкрай безглуздим і безцільним	Моє життя здається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5.	Кожен день здається мені новим і неповторним	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші
6.	Коли я вийду на пенсію, я займуся цікавими справами, про які давно мріяв	Коли я вийду на пенсію, я намагатимуся не обтяжувати себе жодними справами
7.	Моє життя склалося саме так, як я мріяв(ла)	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв(ла)
8.	Я не досяг успіхів у здійсненні своїх життєвих планів	Я здійснив багато з того, що планував(ла) у житті
9.	Моє життя порожнє й нецікаве	Моє життя наповнене цікавими справами
10.	Якби я сьогодні підбивав підсумок свого життя, я б сказав, що воно було цілком осмисленим	Якби я сьогодні підбивав підсумок свого життя, я б сказав, що воно не мало сенсу
11.	Якби я міг обирати, то побудував би своє життя зовсім інакше	Якби я міг обирати, я прожив би своє життя так само, як зараз
12.	Коли я дивлюся на світ навколо, він часто викликає в мене розгубленість і тривогу	Коли я дивлюся на світ навколо, він зовсім не викликає в мене розгубленості або тривоги
13.	Я дуже обов'язкова людина	Я зовсім не обов'язкова людина

14.	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір на власний розсуд	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через природні здібності та обставини
15.	Я цілком можу назвати себе цілеспрямованою людиною	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною
16.	У житті я ще не знайшов(ла) свого покликання та чітких цілей	У житті я знайшов(ла) своє покликання та мету
17.	Мої життєві погляди ще не сформувалися	Мої життєві погляди повністю сформовані
18.	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання та цікаві цілі в житті	Я навряд чи здатен знайти покликання та цікаві цілі в житті
19.	Моє життя у моїх руках, і я сам ним керую	Моє життя мені не підвладне, і ним керують зовнішні обставини
20.	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення та радість	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності

Обробка та інтерпретація результатів:

Для підрахунку балів використовується висхідна та низхідна шкала:

Висхідна шкала (1-7): 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17

Низхідна шкала (7-1): 2, 5, 6, 7, 10, 13, 15, 18, 19, 20

Сума балів за всі 20 пунктів утворює загальний показник смисложиттєвої орієнтації (ОЖ). Крім того, виділяються п'ять субшкал:

Субшкала	Пункти	Значення
Цілі (Goals)	3, 4, 10, 16, 17, 18	Осмисленість життя, спрямованість, тимчасова перспектива
Процес (Process)	1, 2, 4, 5, 7, 9	Інтерес і емоційна насиченість життя

Результат (Result)	8, 9, 10, 12, 20	Оцінка досягнень, самореалізація
Локус контролю – Я (Locus of Control – Self)	1, 15, 16, 19	Сприйняття себе як активного суб'єкта, що контролює життя
Локус контролю – життя (Locus of Control – Life)	7, 10, 11, 14, 18, 19	Віра у власну здатність контролювати життєві обставини

1. Цілі в житті. Високі бали: людина усвідомлює свої цілі та прагне досягти їх; може характеризуватися як цілеспрямована. Низькі бали: людина живе сьогоднішнім і вчорашнім днем, мало планує майбутнє.

2. Процес життя. Високі бали: життя сприймається як цікаве, емоційно насичене. Низькі бали: незадоволеність сьогоденням; життя може сприйматися як рутинне або нудне.

3. Результативність життя. Високі бали: задоволеність досягнутим, відчуття самореалізації. Низькі бали: незадоволеність пройденим життєвим шляхом.

4. Локус контролю – Я. Високі бали: людина вважає себе активним суб'єктом, здатним контролювати своє життя. Низькі бали: відчуття обмеженості власних можливостей, низька впевненість у контролі над життям.

5. Локус контролю – Життя. Високі бали: віра у здатність управляти подіями та приймати рішення. Низькі бали: фаталістичне сприйняття життя, переконання, що доля визначена зовнішніми обставинами.