

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

**на тему: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ  
ПРОФЕСІЙНИХ УСТАНОВОК ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

виконав: студент 4 курсу, групи 6.0530-3

Спеціальності 053- Психологія

Освітня програма: Психологія

Кулініч Михайло Олександрович

Керівник: к. філол. н., доцент кафедри

соціальних комунікацій та

інформаційної діяльності

Санакоєва Н. Д.

Рецензент: Турбар Т.В., к.пед.н., доцент

кафедри дошкільної та початкової освіти

Запоріжжя- 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти бакалаврський  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Кулінічу Михайлу Олександровичу

Тема роботи: Соціально-психологічні особливості професійних установок здобувачів вищої освіти

керівник роботи: к. філол. н., доцент кафедри соціальних комунікацій та інформаційної діяльності Санакоєва Н. Д.

затвержені наказом ЗНУ від «22» 02 2024 року Вип. 325-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: провести аналіз теоретичних підходів до вивчення професійних установок та їхньої структури; визначити соціально-психологічні фактори, що впливають на формування професійних установок здобувачів вищої освіти; дослідити особливості професійних установок серед різних груп студентів за спеціальністю, курсом навчання та іншими критеріями; розробити практичні рекомендації для покращення процесу формування професійних установок у системі вищої освіти.
5. Перелік графічного матеріалу: 5 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ   | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата      |                     |
|----------|-------------------------------------------|-------------------|---------------------|
|          |                                           | Завдання<br>Видав | Завдання<br>Прийняв |
| Вступ    | Санакоєва Н. Д., доцент                   |                   |                     |
| Розділ 1 | Санакоєва Н. Д., доцент                   |                   |                     |
| Розділ 2 | Санакоєва Н. Д., доцент                   |                   |                     |
| Висновки | Санакоєва Н. Д., доцент                   |                   |                     |

Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

| Вип.<br>з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------|
| 1           | Збір та систематизація матеріалу    | лютий-березень 2024 р.        | Виконано |
| 2           | Робота над вступом                  | березень 2024 р.              | Виконано |
| 3           | Робота над першим розділом          | квітень 2024 р.               | Виконано |
| 4           | Робота над другим розділом          | Квітень-травень 2024 р.       | Виконано |
| 5           | Написання висновків                 | травень 2024 р.               | Виконано |
| 6           | Передзахист                         | травень 2024 р.               | Виконано |
| 7           | Нормоконтроль                       | травень 2024 р.               | Виконано |

Студент \_\_\_\_\_ М.О Кулініч

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Н. Д. Санакоєва

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ А.О. Неманежина

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 52 сторінки, 5 діаграм, 57 джерел, з додатка.

Об'єкт дослідження: професійні установки здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження: соціально-психологічні особливості професійних установок здобувачів вищої освіти, їх структура та компоненти.

Мета дослідження: вивчити соціально-психологічні особливості професійних установок здобувачів вищої освіти, визначити фактори, що впливають на їх формування.

Гіпотеза дослідження: соціально-психологічні фактори, такі як соціальне оточення, родина, навчальне середовище та особистісні характеристики, мають значний вплив на формування професійних установок здобувачів вищої освіти.

У роботі застосовувались теоретичні методи (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень) та емпіричні (опитувальник «Задоволеність професією»; тест «Комунікабельність» (методика В.Ф. Ряховського); тест когнітивних здібностей Шейна Фредеріка; методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана); шкала саморефлексії та інсайту (SRIS)).

Наукова новизна роботи полягає в детальному дослідженні кожного компоненту професійної установки, виявленні особливостей їх формування та протікання.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання її результатів для удосконалення відповідних навчальних програм та методик.

ПРОФЕСІЙНІ УСТАНОВКИ, ЗДОБУВАЧІ ВИЩОЇ ОСВІТИ,  
ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, ОСВІТНІ ПРОГРАМИ, ПРОФЕСІЙНА  
ПІДГОТОВКА

## SUMMARY

Kulinich M.O. Socio-Psychological Features of Professional Attitudes of Higher Education Students.

A bachelor's thesis: 52 pages, 5 diagrams, 57 sources, 3 application.

Object of research: professional attitudes of higher education students.

Subject of the study: socio-psychological features of professional attitudes of higher education students, their structure and components.

The purpose of the study: to study the socio-psychological characteristics of professional attitudes of higher education students, to identify the factors influencing their formation.

The research hypothesis: Socio-psychological factors such as social environment, family, learning environment and personal characteristics have a significant impact on the formation of professional attitudes of higher education students.

The scientific novelty of the work lies in a detailed study of each component of professional attitudes, identifying the peculiarities of their formation and course. Assumptions are made about the reasons for the importance of each component both individually and in combination.

The study confirmed the hypothesis about the significant influence of socio-psychological factors on the formation of professional attitudes of higher education students. The practical significance of the work lies in the possibility of using its results to improve curricula and methods aimed at increasing the effectiveness of students' professional training.

PROFESSIONAL ATTITUDES, HIGHER EDUCATION STUDENTS,  
PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION, EDUCATIONAL PROGRAMMES,  
PROFESSIONAL TRAINING

## ЗМІСТ

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                                        | 7  |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УСТАНОВОК ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....               | 10 |
| 1.1 Установа як предмет психологічних досліджень.....                                                             | 10 |
| 1.2 Сутність і структура понять «соціальна установка», «професійна установка» та «професійне самовизначення»..... | 18 |
| 1.3 Професійно-ціннісні установки студентів.....                                                                  | 30 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УСТАНОВОК СТУДЕНТІВ ЗВО.....                                          | 33 |
| 2.1 Дослідження професійної установки.....                                                                        | 33 |
| 2.2 Висновки та інтерпретація результатів.....                                                                    | 41 |
| ВИСНОВОК.....                                                                                                     | 45 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....                                                                               | 48 |
| ДОДАТКИ.....                                                                                                      | 53 |

## ВСТУП

В умовах сучасного суспільства, яке характеризується динамічними змінами та процесами глобалізації, питання професійного самовизначення і формування професійних установок набувають особливої актуальності. Професійні установки є невід'ємною складовою особистісного та професійного розвитку здобувачів вищої освіти, які готуються до виходу на ринок праці. Для них важливо не тільки здобути відповідні знання та навички, але й сформувати чіткі професійні установки, що сприятимуть їхньому успішному працевлаштуванню та кар'єрному зростанню.

Професійні установки – це система поглядів, переконань та ставлення особистості до професійної діяльності, яка визначає мотивацію, цінності та орієнтири в професійному житті. Вони формуються під впливом різних факторів, таких як соціальні, економічні, психологічні та освітні. Розуміння цих факторів та їхнього впливу на формування професійних установок здобувачів вищої освіти є важливим для розробки ефективних освітніх програм та підтримки молоді у процесі професійного самовизначення.

Актуальність дослідження соціально-психологічних особливостей професійних установок зумовлена необхідністю забезпечення ефективної взаємодії між системою вищої освіти та ринком праці. Це дозволить не тільки підвищити рівень працевлаштування випускників, але й сприятиме їхній професійній адаптації та задоволенню від обраної професії. Проблема дослідження полягає у недостатньому розумінні впливу соціально-психологічних факторів на формування професійних установок здобувачів вищої освіти. Це ускладнює розробку ефективних освітніх програм та заходів, спрямованих на підтримку молоді у процесі професійного самовизначення та адаптації до умов сучасного ринку праці.

Об'єктом дослідження є професійні установки здобувачів вищої освіти.

Предметом дослідження є соціально-психологічні особливості професійних установок здобувачів вищої освіти, їхня структура та компоненти.

Мета дослідження полягає у вивченні соціально-психологічних особливостей професійних установок здобувачів вищої освіти, визначенні факторів, що впливають на їх формування.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що соціально-психологічні фактори, такі як соціальне оточення, родина, навчальне середовище та особистісні характеристики, мають значний вплив на формування професійних установок здобувачів вищої освіти. Врахування цих факторів дозволить розробити ефективні стратегії підтримки студентів у процесі професійного самовизначення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Провести аналіз теоретичних підходів до вивчення професійних установок та їхньої структури.
2. Визначити соціально-психологічні фактори, що впливають на формування професійних установок здобувачів вищої освіти.
3. Дослідити особливості професійних установок серед різних груп студентів за спеціальністю, курсом навчання та іншими критеріями.
4. Розробити практичні рекомендації для покращення процесу формування професійних установок у системі вищої освіти.

У роботі застосовувались теоретичні методи (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень) та емпіричні (опитувальник «Задоволеність професією»; тест «Комунікабельність» (методика В.Ф. Ряховського); тест когнітивних здібностей Шейна Фредеріка; методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана); шкала саморефлексії та інсайту (SRIS)).



Наукова новизна роботи полягає в тому, що досліджено кожен компонент професійної установки та виявлено особливості формування та протікання останньої, висунуто припущення щодо причин важливості кожного компонента по одинці та всіх разом.

Практичне значення нашого дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані для удосконалення навчальних програм та методик, спрямованих на підвищення ефективності професійної підготовки здобувачів вищої освіти.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УСТАНОВОК ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

### 1.1 Установа як предмет психологічних досліджень

Установа особистості – це зайнята нею позиція, яка полягає в певному ставленні до поставлених цілей або завдань і виражається у виборчій мобілізованості та готовності до діяльності, спрямованої на їхнє здійснення [1]. Установа особистості в широкому, узагальненому значенні містить у собі таке саме вибіркоче ставлення до чогось значущого для особистості та пристосування до відповідної діяльності або способу дії вже не окремого органу, а особистості загалом, включно з її психофізичним устроєм. Будь-яка установа – це «установа на якусь лінію поведінки, і цією лінією поведінки вона і детермінується» [1]. Утворення установки передбачає входження суб'єкта в ситуацію і прийняття ним завдань, які в ній виникають; вона залежить, отже, від розподілу того, що суб'єктивно значуще для індивіда.

Зміна установки означає перетворення мотивації індивіда, пов'язане з перерозподілом того, що для нього значуще [1]. Установа виникає в результаті певного розподілу і внутрішньої взаємодії тенденцій, що виражають спрямованість особистості, представляючи їхній підсумок у стані динамічного спокою і передумову, тло, на якому вони надалі розвиваються. Не будучи сама рухом у якомусь напрямку, установа містить у собі спрямованість.

Складаючись під час розвитку особистості і постійно перебудовуючись у процесі її діяльності, установа як позиція особистості, з якої випливають її дії, містить у собі цілий спектр компонентів, починаючи з елементарних потреб і потягів і закінчуючи світоглядними поглядами або позиціями особистості. «Породжувана внутрішньою взаємодією і взаємопроникненням різних

тенденцій, що виражають спрямованість особистості, установка, своєю чергою, їх породжує або обумовлює» [8]. Установка, яку так розуміють, відіграє значну роль у всій діяльності особистості [3]. Наявність тієї чи іншої установки відповідно змінює і перспективу, в якій сприймається суб'єктом будь-який предметний зміст: перерозподіляється значущість різних моментів, по-іншому нібито розставляються акценти й інтонації, інше виділяється як суттєве, і все представляється в іншій перспективі, в іншому світлі [9].

Установка особистості, в якій активізовано певний перцептивний зміст, відіграє істотну роль у сприйнятті, взагалі в пізнанні людиною дійсності [5]. У цьому сенсі вона становить те, що можна б назвати апперцепцією, в нашому розумінні, тобто апперцепцією не уявлень самих по собі, а всього буття особистості [5].

«Установка – готовність, схильність суб'єкта, що виникає під час передбачення ним появи певного об'єкта і забезпечує стійкий цілеспрямований характер перебігу діяльності стосовно цього об'єкта» [9]. Поняття «установка» спочатку було введено в експериментальній психології німецькими психологами для позначення зумовленого минулим досвідом фактора готовності діяти в той чи інший спосіб, що визначає швидкість реагування на сприйману ситуацію і деякі ілюзії сприйняття (Г. Мюллер, Т. Шуман) [35], а також для опису неусвідомлюваного стану готовності, який виникає під час постановки завдання і зумовлює спрямованість різних психічних процесів [17]. Пізніше поняття соціальної установки – атитюда – вводять у соціальну психологію та соціологію для позначення суб'єктивних орієнтації індивідів як членів групи (або суспільства) на ті чи інші цінності, які приписують індивідам певні соціально прийняті способи поведінки [19].

У загальній психології установку застосовують під час дослідження цілеспрямованої поведінки тварин, психофізіологічних механізмів пристосування організму до ситуацій, що передбачаються, вибіркості та спрямованості психічних процесів, механізмів неусвідомлюваної регуляції діяльності особистості, формування характеру [8]. У соціальній психології

установку використовують під час вивчення стосунків особистості як члена групи до тих чи інших соціальних об'єктів, механізмів саморегуляції, стійкості та узгодженості соціальної поведінки, процесу самореалізації та зміни установки, наприклад, під впливом пропаганди, а також під час прогнозування можливих форм поведінки особистості в певних ситуаціях [3].

Функція установки, її ефекти та зміст розкриваються під час вивчення її ролі в регуляції діяльності. Основні функції установки в діяльності [15]:

А) установка визначає стійкий, послідовний, цілеспрямований характер перебігу діяльності, виступає як механізм її стабілізації, що дає змогу зберегти її спрямованість у ситуаціях, що безперервно змінюються;

Б) установка звільняє суб'єкта від необхідності ухвалювати рішення і довільно контролювати перебіг діяльності в стандартних ситуаціях, що раніше зустрічалися;

В) установка може виступити і як чинник, що зумовлює інертність, відсталість діяльності і ускладнює пристосування суб'єкта до нових ситуацій.

Ефекти установки безпосередньо виявляються тільки при зміні умов протікання діяльності. Внаслідок цього загальним методичним прийомом вивчення феноменів установки є прийом «переривання» діяльності [47].

Таким чином, установка особистості містить у собі вибіркоче ставлення до чогось значущого для особистості та пристосування до відповідної діяльності або способу дії вже не окремого органу, а особистості в цілому, включно з її психофізичним ладом [24]. Установка особистості, в якій активізовано певний перцептивний зміст, відіграє істотну роль у сприйнятті, взагалі в пізнанні людиною дійсності. У цьому сенсі вона становить те, що можна б назвати апперцепцією, у нашому розумінні, тобто апперцепцією не уявлень самих по собі, а всього буття особистості [50].

Саме поняття «установка» формувалося протягом тривалого часу. Уперше цей термін було вжито в другій половині XIX століття. Дослідники схильні розглядати установку двояко: як феномен свідомості і як феномен

поведінки, що знаходить своє відображення у спробах змістовного визначення цього поняття [37].

Згідно з Г. Олпорт, який займався дослідженням установки як людської активності, термін «установка» вперше введено в науковий ужиток Г. Спенсером у книзі «Перші принципи» (1862) [56]. За Г.Спенсером, наше судження з того чи іншого питання безпосередньо залежить від душевної установки (Attitude of mind), якої ми дотримуємося при вислуховуванні протилежної думки [56]. Установка, таким чином, виражає позицію людини при розгляді певного питання.

Г. Олпорт (1935) виокремлює 2 типи установок: одні спонукають (drive) поведінку, інші спрямовують (direct) її. Перші він назвав мотиваційними установками, другі – інструментальними [23]. Його визначення установки досі залишається авторитетним у психології.

Установки були досліджені Л. Ланге в 1888 р. Згідно з його даними, люди з неоднаковими установками, відповідаючи реакцією на однаковий подразник, витрачали на прояв реакції різні відрізки часу [15].

У подальших експериментальних дослідженнях установку вивчали не як стан, що виник внаслідок моторної активності, а як психофізичний стан підготовки до будь-якої активності [24].

Біхевіористи ввели поняття «моторної установки»: психологічної підготовки людини до виконання певних моторних реакцій. Таким чином, установка сприймалася «як вторинне явище, похідне від основних психічних процесів» [47].

Г. Олпорт, узагальнив дані наявних досліджень, зібравши воедино ті окремі ознаки, якими можна було б охарактеризувати поняття установки [23]. Такими були: 1) установка являє собою орієнтацію людини на об'єкти дійсності або соціальні цінності, які якимось чином слугують потребам індивіда та задовольняють їх ; 2) установка не є психічне явище, яке визначає автоматичну стереотипну поведінку; вона являє собою імпульс людської активності, яка спрямовує її відповідно до вимог середовища; 3) залежно від обставин

інтенсивність виявлення установки коливається від потенційного стану до максимальної активності.

Згідно з Г. Оллпортом, феномен установки був віднесений до сфери несвідомих психічних процесів З. Фройдом [33].

Пізніше поняття установки доповнювали або уточнювали різні дослідники, і його визначали або як «неусвідомлювану значущу соціальну реакцію» [35], або як «готовність до позитивних чи негативних реакцій щодо відповідних об'єктів» [15], або ж як «стан готовності думки, почуття і дій людини щодо якихось соціальних об'єктів» [37]. Таким чином, було окреслено соціальну парадигму дослідження установки.

На думку А. Фрімена, установки є чинником, що організовує і підтримує поведінку. Він виокремлює 2 функції стосовно поведінки: вибірковість і забезпечення узгодженості протікання поведінкових актів [32]. Г. Оллпорт пише, що установка – це фізіологічний агрегат або структура, яка являє собою стадію будь-якого поведінкового акту, що зароджується [22].

У структурному плані в установці більшість зарубіжних дослідників виділяють 3 компоненти: афекти (емоції), когнітивні утворення (переконання, думки), поведінкові акти (реакції, звички) [15]. Можна сказати, що установку вони трактують як тричленну структуру з емоційними, інтелектуальними та поведінковими підструктурами, що визначають активність людини в навколишньому середовищі [24]. Ця активність проявляється у вигляді стосунків у 3 планах: суспільному – ворожнеча, співпраця, конформізм; особистому – ставлення до членів сім'ї, друзів, знайомих, начальників, недругів; груповому – ставлення до людей, об'єднаних за професійною, расовою, релігійною, класовою ознакою [47].

Над проблемою установки особистості працював Д.Н. Узнадзе, який присвятив її вивченню низку найцікавіших експериментів, проведених із винятковою послідовністю та систематичністю, що встановили низку закономірностей утворення, концентрації, іррадіації, перемикання установки [26 – 27]. Д. Узнадзе прагнув розглядати психологію загалом під кутом зору

установок. Установка, за Д. Узнадзе – це таке ставлення потреб до ситуації, яке визначає функціональний статус особистості в даний момент [57]. Установка процесуальна і має, як показують дослідження Д.Н.Узнадзе і його співробітників, фазовий характер [52]. Установка при цьому трактується як відома загальна диспозиція особистості, що визначає реальну позицію в конкретній дії [14].

Наукова діяльність школи Д.М. Узнадзе в галузі психологічної установки, на відміну від так званих «малих теорій», за висловом Ш.А. Надірашвілі, була пов'язана зі спробою створення «великої теорії», визначенням онтологічного статусу установки [49]. Якщо дослідники різних напрямів фіксували увагу на якомусь одному боці установки, то грузинськими дослідниками зроблено спробу пояснення природи психічної активності, установки як цілісного складного феномена [38].

За визначенням Ш.А. Надірашвілі, вона являє собою «первинну реакцію індивіда на вплив дійсності, що виникає в разі потреби і відповідної ситуації» [49].

Згідно з І.В. Імеладзе, установка є справді системоутворювальним чинником діяльності [38]. Ні фіксовані установки, ні altitude, ні смислові, ні цільові або операційні установки відігравати цю роль не можуть, тому що вони вторинні щодо діяльності феномени [49].

Таким чином, установка є модус суб'єкта, особистості в кожен момент його діяльності. Установка є факт відображення суб'єктом дійсності [38].

«За основною думкою цієї теорії», – вказував Д.Н. Узнадзе, – «існує не тільки психологічне відображення об'єктивного стану речей, а й цілісно-особистісне, а саме – настановне відображення. Отже, об'єктивний стан речей уже відображений суб'єктом, у властивостях установки до того, поки він буде відображений у його сприйнятті, судженні, спогаді» [14].

Установка – несвідоме або неусвідомлене явище, але не неусвідомлюване Несвідоме З.Фрейда – це витіснене зі свідомості. Згідно з теорією Д.Н. Узнадзе, несвідоме – те, що передує свідомому [31].

Грузинські психологи вводять також поняття первинної (фіксованої) установки і вторинної – складнішого, соціально зумовленого формування [57].

На думку А.С. Прангішвілі, установка містить у собі такі поняття, як потреба, яку розуміють як «поведінкову диспозицію», «стан, що визначається поведінкою» тому що «є психологічним змістом взаємодії потреби та об'єктивної ситуації, на базі якої виникає діяльність певної спрямованості [38].

Отже, значення теорії Д. М. Узнадзе – у розробленні ключової проблеми психології – проблеми детермінізму, поясненні та розумінні доцільної активності індивіда [49]. Теорія установки в дослідженнях грузинської наукової школи Д. М. Узнадзе належить до методологічних теорій психології поряд із теорією діяльності [14]. Установка або атитюд (франц. *Altitude* – поза) вводиться в наукову літературу для позначення психологічної готовності людини діяти (чинити) певним чином у відповідь на різноманітні прояви природного або соціального середовища [31]. Спільним для різних авторів у розумінні значення цього поняття є тенденція до певного реагування, специфічна схильність індивіда або групи людей.

За теорією установок Д. М. Узнадзе зміст установки залежить від місця об'єктивного чинника, що викликає цю установку, у структурі діяльності. Залежно від того, на який об'єктивний чинник діяльності спрямовано установку (мотив, мета, умова діяльності), Д. М. Узнадзе виокремлює три ієрархічні рівні регуляції діяльності – рівні смислових, цільових і операціональних установок [57].

Смислова установка виражає ставлення особистості до тих об'єктів, які мають особистісний сенс, що виявляється в діяльності особистості. За походженням смислові установки особистості похідні від соціальних установок. Смислові установки містять інформаційний компонент (погляди людини на світ і образ того, до чого людина прагне), емоційно-оцінний компонент (антипатії та симпатії щодо значущих об'єктів), поведінковий компонент (готовність діяти щодо об'єкта, який має особистісний сенс). За допомогою смислових установок індивід долучається до системи норм і



цінностей даного соціального середовища (інструментальна функція), вони допомагають зберегти статус-кво особистості в напружених ситуаціях (функція самозахисту), сприяють самоствердженню особистості (ціннісно-експресивна функція), виражаються в прагненні особистості привести до системи особистісні смисли знань, норм, цінностей, які містяться в них (пізнавальна функція). На відміну від цільових і операціональних установок, що змінюються під час навчання під впливом мовленнєвих впливів, інструкцій, зміна смислових установок завжди зумовлена зміною самої діяльності суб'єкта [57].

«Цільові установки викликаються метою і визначають стійкий характер перебігу дії. У разі переривання дії цільові установки проявляються у вигляді динамічних тенденцій до завершення перерваної дії». Цільові установки визначають напрямок діяльності та поведінки людини. Вони відображають свідомі цілі та наміри індивіда, які формуються під впливом мотивів і потреб. Ці установки спрямовані на досягнення конкретних результатів і реалізацію певних завдань [57].

Операціональна установка має місце під час розв'язання задачі на основі врахування умов наявної ситуації та ймовірного прогнозування цих умов, що спирається на минулий досвід поведінки в подібних ситуаціях. Вони виявляються в стереотипності мислення, конформності особистості тощо. Психофізіологічні механізми, що реалізують різні операційні установки, проявляються в загальному тонусі організму, що виражає позу суб'єкта загалом, певне переднастроювання в сенсорній і моторній царині, що передуює розгортанню тих чи інших способів здійснення дії [57].

«Смислові професійні установки включені в професійну самосвідомість особистості, є найбільш усвідомленими порівняно з іншими видами установок. Вони являють собою «верхній» рівень настановної регуляції діяльності».

У професійній діяльності поряд із узагальненими смисловими настановами формуються і специфічні настанови, зумовлені саме особливостями професійної діяльності. Цей тип установок є найменш вивченим.

Таким чином, проблема класифікації установок залишається однією з найактуальніших у процесі дослідження. Професійні настанови є таким різномірним мотиваційно-смісловим утворенням, що виявляється як готовність особистості сприймати певним чином умови діяльності та діяти в них відповідним чином, яке пронизує всі аспекти професійної діяльності: від професійної самосвідомості до дії чи вчинку.

Розглядаючи соціально-психологічні настанови з погляду їхньої предметно-мотиваційної співвіднесеності, нам видається логічним виокремити серед них царину професійних настанов і класифікувати їх як власно-сміслові, власне професійні.

## **1.2 Сутність і структура понять «соціальна установка», «професійна установка» та «професійне самовизначення»**

Соціальна установка визначається як психоформуєча єдність соціальних норм, що привласнюються індивідом. Це поняття проаналізовано з використанням методології системного підходу, запропонованого В.Т. Цибою [16]. Зокрема, встановлено, що інваріантними для соціальних суб'єктів є детермінуючі (каузальні) та регулятивні параметри. Детермінуючі параметри відповідають вродженим (біогенним) і набутих (соціогенним) потребам, а регулятивні - соціальним настановам (моральним і правовим нормам). Тим не менш, існує розбіжність у тлумаченні термінів «соціальні настанови», «соціальна установка» та «ставлення». Наприклад, поняття «аттитюд» (дослівний переклад з англійської - «ставлення») опосередковано перекладається з російської мови як «соціальна установка», що вносить певну плутанину в його тлумачення. Американські соціологи У. Томас і Ф. Знанецький запропонували термін «аттитюд» для позначення суб'єктивних орієнтацій індивідів як членів групи (або суспільства) на певні цінності, які приписують їм певні соціально прийнятні способи поведінки. Очевидно, що наступні терміни потребують розмежування: 1) Аттитюд або ментальна

установка, що позначає неусвідомлену готовність до дії. 2) Соціальна установка або атитюд, що позначає а) оцінку об'єкта б) усвідомлену готовність до дії. 3) Соціальна установка як родове поняття, що позначає правила життєдіяльності людини, формальні та неформальні норми її взаємодії з іншими суб'єктами [16]. Тому необхідно розрізнати зміст понять «ставлення» і «соціальна установка» наступним чином: ставлення – це попередня, тобто до початку дій по відношенню до актуалізованої потреби, оцінка матеріальних або інформаційно-ідеальних цінностей. Блага відбираються з набору найбільш значущих з метою задоволення домінуючої потреби. Соціальна установка – це вибірковий процес, переважно за внутрішніми мотивами, який мобілізує людину до дій, спрямованих на задоволення певної біогенної або соціогенної потреби [16].

Вивчення соціальних установок було започатковано соціологами В. Томасом та Ф. Знанецьким у 1918 році. Вони розглядали цей вид ставлення як певний психічний стан переживання індивідом цінності, значення або сенсу соціального об'єкта [13]. Зміст цього стану визначається зовнішніми, тобто локалізованими в соціумі, об'єктами. Загалом, соціальна установка – це пояснювальне поняття для визначення суб'єктивних орієнтацій індивіда як члена групи (суспільства) на певні цінності та соціальні об'єкти, що задають певні, переважно соціально прийнятні, способи поведінки. Таке ставлення постає як компонент структури особистості і, водночас, як елемент її соціальної організації-орієнтації. Саме тому вона отримала широке визнання в соціальній психології. Її розглядали як пояснювальну категорію і, водночас, початкову одиницю аналізу, яка може допомогти подолати дуалізм соціального та індивідуального. Вона також може бути використана для визначення соціально-психологічної реальності в її онтофеноменологічній цілісності.

Г. Олпорт, систематизуючи та узагальнюючи різні визначення установки, визначав її як стан психонервової готовності індивіда реагувати на всі об'єкти чи ситуації, з якими він пов'язаний. Таким чином, установка цілеспрямовано і динамічно впливає на поведінку особи і завжди залежить від її минулого досвіду. Таке розуміння соціальної установки суттєво відрізняється від

визначення В. Томаса і Ф. Знанецького, які розглядали атитюд як близький до колективних уявлень. Згідно з концепцією Г. Олпорта, соціальна установка є суто індивідуальним психологічним утворенням. Виникнення поняття «атитюд» має три основних джерела: а) експериментальна психологія кінця XIX століття, яка використовувала м'язову установку та установку на завдання, що створило основу для класифікації установок і осмислення їх експериментальної бази; б) соціологія, зокрема, класичні роботи В. Томаса та Ф. Знанецького; в) психоаналіз [13].

Згідно з типологічним підходом А.В. Фурмана [16] та юнгіанським принципом кватерності, розглянемо структуру соціальної установки. Ф. Зімбардо та М. Ляйпе підкреслюють важливі ознаки установки, такі як інтенсивність позитивного чи негативного афекту. Вони акцентують увагу на силі психологічного об'єкта, його латентності або недоступності для прямого спостереження. Виходячи з цих ознак, установка вимірюється на основі вербальних самозвітів, де опитувані дають узагальнену оцінку своєї схильності або несхильності до конкретного об'єкта. Таким чином, атитюд є мірою почуття (афекту), викликаного конкретним об'єктом («за» чи «проти»). На цьому принципі побудовані відомі шкали установок Л. Терстоуна та Р. Лайкерта [3], які представляють біполярний континуум з полюсами: «дуже добре» - «вкрай погано», «цілком згоден» – «ні з чим не згоден» тощо. Дослідження атитюду дозволили виокремити в його структурі когнітивний (пізнавальний), афективний (емоційний) та поведінковий (конативний) компоненти. Таким чином, соціальну установку почали розглядати як знання суб'єкта про предмет його ставлення, як емоційну оцінку і як певний намір або програму дій стосовно конкретного об'єкта.

Парадокс Лап'єра. Суперечність між атитюдами й реальною поведінкою була виявлена під час дослідження так званого парадокса Р. Лап'єра [13]. У результаті було з'ясовано, що вербальні відповіді є вербалізованою реакцією на символічну ситуацію, яка відрізняється від реальної ситуації соціальної взаємодії. Дослідники пояснили невідповідність між установкою

(вербалізованою поведінкою) і реальною поведінкою тим, що характер відповіді респондента залежить від ситуації, у якій він перебуває. Це підтвердило думку про відсутність прямого зв'язку між установкою та поведінкою. Виникла потреба виявити допоміжні змінні, які вказували б на конкретну ситуацію. Серед таких змінних найочевиднішими виявилися норми, прийняті в групі, очікування, вплив референтної групи та риси особистості.

У другій половині ХХ століття сформувалися дві основні лінії в розумінні та тлумаченні соціальної установки: індивідуально-психологічна та соціально-психологічна [13]. У межах першого підходу розвиваються біхевіористські та когнітивістські дослідження, зокрема підходи М. Рокича [35] і М. Фішбеїна [20]. Другий підхід орієнтований на інтеракціоністські дослідження, які фокусуються на вивченні соціально-психологічних механізмів і чинників, що регулюють процес виникнення та зміни соціальних установок особистості.

М. Рокич вважається одним із перших дослідників ситуативних змінних, який виокремив два типи атитюдів: «до об'єкта» і «до ситуації». Він намагався подолати труднощі, що виникають під час з'ясування психологічних характеристик атитюдів і соціальних характеристик життєвих ситуацій. Парадокс Р. Лап'єра пояснюється тим, що було дві різні ситуації, відповідно і два різних типи поведінки. Наприклад, важко було відмовити китайцям у присутності білої людини, але легко зробити це через листування.

На думку М. Рокича [35], людина має суб'єктивну цілісну систему уявлень, що складається з трьох важливих компонентів: Я, цінностей і атитюдів. У цій системі центральне місце посідає поняття «Я». Цінність визначається як стійке уявлення про особливий спосіб поведінки (інструментальна цінність) або про кінцевий стан (термінальна цінність). Атитюди, натомість, відображають уявлення про певний предмет або ситуацію, оцінюючи їх як істинні чи хибні, бажані або небажані, добрі чи погані.

Інші дослідники також намагалися пояснити розбіжності між установкою та поведінкою. М. Фішбеїн [20] розглядав установку як схильність індивіда до реакції, сформовану в процесі наuczіння. У концепції обґрунтованої дії М.

Фішбейна та А. Айзена формула взаємозв'язку атитюду і реальної поведінки особистості виглядає наступним чином:  $\text{Поведінка} = f(A + \text{CH})$ , де: А — атитюд, що дорівнює ПП + ОН (ПП — «поведінкові переконання», тобто те, якою мірою індивід вважає певну поведінку поганою чи хорошою; ОН — «оцінка наслідків», тобто уявлення про наслідки певної поведінки); СН — суб'єктивна норма, що дорівнює НП + МП (НП — «нормативні переконання», тобто переконання індивіда стосовно того, наскільки значимі інші очікують від нього певної поведінки; МП — «мотивація підпорядкування», тобто його схильність конформно реагувати на очікування інших).

Автори теорії стверджують, що внески атитюду та суб'єктивних норм у передбачення поведінки не визначені заздалегідь і залежать від конкретного типу поведінки та конкретного індивіда. Концепція обґрунтованої дії отримала значну емпіричну підтримку.

Концепція обґрунтованої дії М. Фішбейна та А. Айзена [20] передбачала не саму поведінку, а поведінковий намір суб'єкта щодо реалізації певного акту. Цей намір стосувався конкретної дії, а не об'єкта. В такому розумінні установка втрачає свій соціальний зміст і перетворюється на індивідуальну поведінкову реакцію, що відповідає схемі «стимул – реакція». Ця концепція виникла як спроба створити модель, яка б дала підґрунтя для аналізу ширшого спектру поведінки. А. Айзен [20] доповнив цю модель новим конструктом — «сприйнята підконтрольність поведінки», що відображає уявлення індивіда про простоту чи складність виконання певної дії. Це означає, що люди не формують намірів, якщо вони впевнені у неможливості їх реалізувати.

Розуміння атитюду істотно збагатилося завдяки психологам-інтераціоналістам, зокрема положенням Дж. Міда [13] про символічно опосередковану взаємодію людини з навколишнім світом. За Мідом, індивід, використовуючи символічні засоби (передусім мову), тлумачить і пояснює для себе зовнішні впливи, а лише потім взаємодіє з ситуацією в її символічно осмисленій формі. Згідно з цим підходом, соціальні установки розглядаються як психічні утворення, що виникають на основі привласнення установок інших

референтних груп та осіб. В структурному плані вони є елементами Я-концепції людини, визначеннями її соціально бажаної поведінки. Таким чином, соціальні установки в цьому розумінні — це усвідомлюваний, закріплений у знаковій формі спосіб дії, який вважається переважним.

Т. Ньюком вважав, що такі установки ґрунтуються на готовності суб'єкта розглядати певні об'єкти чи ситуації крізь призму актуальних соціальних норм і цінностей. Окремі вчені, розуміючи установку як стійку систему поглядів і уявлень, пов'язували її з потребою індивіда у збереженні чи розриві стосунків з іншими людьми. На їхню думку, стійкість установки забезпечується зовнішнім контролем, що проявляється у потребі підкорятися іншим або ідентифікуватися з оточенням, чи її особистісним значенням для індивіда.

Однак, навіть у цьому разі соціальний аспект враховувався лише частково, адже аналіз установки відбувався не від соціуму, а від особистості. Коли ж наголос робився на когнітивному компоненті структури установки, поза увагою залишався її об'єктивний аспект — цінність (ціннісне ставлення). В цьому контексті доцільно знову звернутися до В. Томаса і Ф. Знанецького [13], які розглядали цінність як об'єктивний аспект установки, а саму установку — як індивідуальну, тобто суб'єктивну, складову цінностей.

Установка являє собою первинне первинне щодо діяльності явище, але системно-діяльнісний підхід відіграє важливу роль у визначенні поняття «професійної установки» [21]. Термін «професійна установка» вперше вводить біхевіористами, які досліджували різну моторну активність під час здійснення тих чи інших трудових операцій [55]. У сучасній літературі поняття соціально-психологічних установок використовують у соціальній психології праці, інженерній психології [27].

Соціальні установки мають такі характерні ознаки [53]:

- представляють позицію оціночної природи;
- спрямовані на особистісно значущі об'єкти та цінності;
- сформовані в процесі соціалізації.

Опис соціальних настанов можливий на основі даного суб'єктом у вербальних судженнях відношення прийняття-неприйняття, яке визначається як усвідомлене настановне відношення або як глобальне відображення активації фіксованої настанови в напрямі до об'єкта [20].

«Установки - це ефективний спосіб дати навколишньому світу оцінку» [47]. З точки зору Маєрса, під час опису установок необхідно використовувати 3 такі характеристики:

- афект (почуття);
- поведінка (намір);
- пізнання (думки).

Установка – це зв'язок, створюваний нами між об'єктом та його оцінкою. Зв'язок установки з оцінкою відображає певну – ціннісно - орієнтаційну - наукову парадигму в дослідженні установок. У цьому контексті установки виступають насамперед як явища, представлені у свідомості суб'єкта, але не обов'язково усвідомлювані в момент дослідження [29].

Під соціально-психологічною установкою розуміють схильність, готовність до певного соціального реагування. Соціальні установки не тільки формуються в діяльності, а й впливають на характер її перебігу.

Існують різні соціальні типи, групи людей, які володіють тими чи іншими соціально-психологічними установками, що сприяють професійній успішності.

Термін «професійні установки» став останнім часом досить усталеним у психологічній літературі. Однак різні дослідники вкладають у його розуміння різний зміст: прагнення оволодіти професією, здобути спеціальну підготовку і домогтися в ній успіху, певного соціального статусу; готовність суб'єкта до виконання обов'язків, норм, приписів до цієї професійної ролі, що містить як психологічну схильність (позитивне ставлення) до певної професійної діяльності, так і професійну вправність для виконання цієї діяльності (К.М. Левітан) [44]; «активний вибір завдань і моделей професійного розвитку» (К.М. Левітан) [44].



На думку Є.В. Джавахішвілі, професійна установка являє собою цілісне утворення, що регулює і спрямовує психофізичні сили особистості для здійснення своєї професійної діяльності [39].

Професійна установка тісно пов'язана з «образом світу» професіонала. Установки не існують ізольовано, а отже, їх зміна зумовить виникнення інших психологічних проявів. Наприклад, не можна змінити настанову таким чином, щоб це не призвело до емоційних змін, які виражаються в переживаннях, що мають найчастіше негативну модальність [51].

Установки не можуть бути змінені, якщо не буде при цьому змінюватися весь професійний образ світу, система смислів, що лежать у його основі. Зміна образу світу є одночасно і зміною способу життя, особистісного способу буття людини у світі, який задає професія [51].

Професійні установки можна уявити як інтегральні психологічні утворення різного ступеня усвідомленості, що виконують системоутворювальну функцію, яка виявляється в утриманні цілісності психологічної системи, що містить у собі професійну діяльність, особистість професіонала, яка діє «тут і зараз», «у її подовженості в об'єктивну реальність, у єдності з тією частиною об'єктивного світу, що має для неї значення, смисл, цінність» (В. Є. Клочко) [41]. Професійні установки проявляються в умовах реальної життєдіяльності, як психологічні новоутворення професійної діяльності.

Говорячи про компоненти, з яких складається професійна установка, більшість вчених відзначають складні складові останньої. Здебільшого виділяють шість основних складових:

1. Емоційний компонент. Цей компонент пов'язаний зі ставленням особистості до професії, що виявляє ступінь задоволеності спеціальністю і включає різноманітну гаму почуттів [43].

2. Комунікативний компонент. Він полегшує або ускладнює розвиток системи ділових і міжособистісних зв'язків у процесі професійної взаємодії [43].

3. Когнітивний компонент. Це відносно стійкі індивідуальні відмінності у властивостях пізнавальних процесів, що виявляються в індивідуальних пізнавальних процесах і оцінних судженнях про раціональні типи роботи тощо [43].

4. Мотиваційний компонент. Пов'язаний з усвідомленням стимулів трудової діяльності, співвідношенням зовнішніх і внутрішніх чинників регуляції поведінки в умовах професійної діяльності [26].

5. Поведінковий компонент. Демонструє ступінь пасивно-активного ставлення фахівця до професійних обов'язків, схильність особистості до реальних позитивних (або негативних) дій у своєму мікросоціумі [43].

6. Рефлексивний компонент. Виступає як переведення одного виду активності в інший, стимулює саморегуляцію особистості і означає прагнення до самопізнання, осмислення та оцінки власних дій і вчинків [26].

Представлені 6 компонентів професійних установок мають методичне значення під час розроблення анкет і тестів для дослідження професійних установок.

Отже, професійна установка – елемент мотиваційної підсистеми особистості. Виокремлення специфічних професійних установок, що формуються в процесі здійснення професійної діяльності та закріплені у професійній свідомості, або виникають у суто професійних ситуаціях, є важливою частиною роботи з особистістю. Під професійними настановами розуміють соціально-психологічну схильність до сприйняття, оцінки та дії, що визначає характер перебігу професійної діяльності.

Професійне самовизначення – це визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві (і прийнятих даною людиною) критеріїв професіоналізму. Вибір професії, або професійне самовизначення – основа самоствердження людини в суспільстві, одне з головних рішень у житті [30].

Існують різні варіанти визначення поняття «вибору професії», проте всі вони містять думку, що професійне самовизначення є вибором, що здійснюється в результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта і співвіднесення

їх із вимогами професії. Зміст визначення висвічує двосторонність явищ вибору професії: з одного боку, той, хто обирає (суб'єкт вибору), з іншого боку – те, що обирають (об'єкт вибору). І суб'єкт, і об'єкт мають величезний вибір характеристик, чим пояснюється неоднозначність явища вибору професії [48].

Вибір професії – це не одномоментний акт, а процес, що складається з низки етапів, тривалість яких залежить від зовнішніх умов та індивідуальних особливостей суб'єкта вибору професії [48].

У психологічній літературі немає єдиного погляду на те, як здійснюється вибір професії, і які чинники впливають на цей процес. З цього питання існує низка точок зору, на захист кожної з яких наводяться переконливі аргументи. Безсумнівно, це пояснюється складністю процесу професійного самовизначення і двосторонністю самої ситуації вибору професії.

Низка дослідників дотримується поширеної точки зору на вибір професії як на вибір діяльності. У цьому разі предметами дослідження виступають, з одного боку, характеристики людини як суб'єкта діяльності, а з іншого – характер, зміст, види діяльності та її об'єкт [48]. Професійне самовизначення розуміється тут як процес розвитку суб'єкта праці. Отже, вибір професії зроблено правильно, якщо психофізіологічні дані особистості відповідатимуть вимогам професії, трудової діяльності. Однак цей погляд недооцінює активного початку особистості того, хто обирає [48]. У контексті розуміння вибору професії як вибору діяльності поширена також точка зору, що основною детермінатою правильного вибору є професійний інтерес, професійна спрямованість або професійна установка [44]. Безсумнівно, цей підхід продуктивніший, оскільки стверджує активність самого суб'єкта вибору професії.

Існує ще один погляд на підхід до вибору професії як до однієї з найважливіших подій у цілісному життєвизначенні людини. Вибір професії пов'язаний із минулим досвідом особистості, і процес професійного самовизначення простягається далеко в майбутнє, беручи участь у формуванні загального образу «Я», визначаючи, зрештою, перебіг життя [39]. Такий підхід

вимагає врахування широкого спектра чинників, що впливають на вибір професії.

Крім того, він дає змогу зробити акцент на часовому аспекті – на минулому досвіді особистості та на її уявленнях про майбутнє. Як чинники вибору професії мають бути враховані життєві плани особистості в інших галузях, наприклад в особистому житті.

Якщо процес самовизначення становить основний зміст розвитку особистості в роки ранньої юності, то формування професійної установки утворює основний зміст самовизначення. Відповідно очевидно, що перша необхідна умова формування професійної установки полягає у виникненні вибірково-позитивного ставлення людини до професії або до окремої її сторони. Ідеться про виникнення суб'єктивного ставлення, а не про ті об'єктивні зв'язки, які можуть мати місце між людиною і професією (зокрема її відображення в мистецтві, літературі, змісті навчального програмного матеріалу тощо) [34]. Зародження суб'єктивного ставлення, зрозуміло, визначається сформованими об'єктивними відносинами. Однак останні можуть не набути особистісної значущості або викликати вибірково-негативне ставлення до окремих сторін діяльності.

Передісторія виникнення професійної установки, у найзагальнішому вигляді зумовлена якостями особистості, її поглядами, прагненнями, переживаннями, які вже склалися на цей час, її поглядами, прагненнями тощо.

Вказівка на вибірково-позитивне ставлення людини до професії не розкриває, однак, психологічного змісту її професійної установки. Поняття «ставлення до професії» саме по собі психологічно беззмістовне, оскільки відображає лише напрямок нашої активності і вказує на її об'єкт. В основі позитивного ставлення кількох людей до однієї й тієї самої професії можуть лежати різні потреби і прагнення. Тільки шляхом аналізу системи мотивів, що лежать в основі суб'єктивного ставлення, можна судити про його реальний психологічний зміст [42].

Високий рівень професійної спрямованості – це та якісна особливість структури мотивів особистості, яка виражає єдність інтересів і особистості в системі професійного самовизначення. Підвищення рівня професійної спрямованості утворює основний зміст її розвитку.

П.А. Шавір підкреслює, що «вибір професії можна вважати виправданим лише в тому разі, якщо є надія, що активність особистості призведе до таких взаємовідносин між особистістю і працею, за яких успішно відбуватиметься подальший розвиток творчих і моральних сил людини. Однією з основних умов прогнозування такого розвитку особистості є високий рівень професійної спрямованості» [54].

Відповідність провідного мотиву основному змісту обраної професії не єдина передумова можливості знайти в цій діяльності своє покликання. Багато чого залежатиме і від характерологічних особливостей особистості, і від якісної своєрідності та рівня розвитку її здібностей. Однак у цьому взаємозв'язку професійної спрямованості, рис характеру і здібностей провідна роль належить переважаючому мотиву [25]. Відсутність достатньо глибокої професійної спрямованості у студентів не виключає можливості її формування в період навчання у виші.

Однак завдання полягає в тому, щоб вибір професії виявлявся логічним наслідком поступового підвищення рівня професійної спрямованості, тобто формування в процесі навчання діяльнісно-сислової єдності – збігу ціннісно-сислового (формування життєвих смислів) і предметно-дієвого (вибір адекватної смислу діяльності) аспектів діяльності.

Потреби, захоплення та інтереси студента виникають на основі усвідомлення перспектив та адекватного оцінювання ступеня неузгодженості вимог перспектив з наявними нахилами, знаннями та вміннями [46]. На основі загальнозначущих перспектив формуються світогляди, погляди, переконання та ідеали, система цілей і установок, наміри. Перспективи виступають у цьому разі як окрема мета студента.

Отже, формування і підтримання стійкої спрямованості особистості студента шляхом підкріплення професійної установки являє собою безперервний процес узгодження вимог перспективи за допомогою діяльності, за допомогою зворотного зв'язку. Формування мотивів, так само, як і системи цілей і намірів, відбувається разом із формуванням потреб. Потреба та інші компоненти (інтереси, потяги, цілі, наміри) стають стійкішими, завдяки глибшому пізнанню перспективи і трансформації потреби людини, що виникла, у конкретні мотиви [4].

### **1.3 Професійно-ціннісні установки студентів**

Професійне формування людини крім опанування необхідними знаннями та навичками передбачає також зміну структури особистості майбутнього фахівця. Особливо це стосується тих професій, які мають безпосередній контакт із людьми: педагоги, лікарі тощо. Дуже часто вчитель володіє достатнім знанням свого предмета, ерудований, має педагогічні навички, але він не може на високому рівні вести педагогічний процес, оскільки не має певної ціннісної установки щодо своєї професії. Наявність такої установки суттєво змінила б ставлення вчителя до своєї професії, визначила б успішну професійну діяльність [2]. Часто трапляється й так, що студенти, які обрали певну професію, на етапі навчання розчаровуються у своєму виборі. Це зазвичай пов'язано зі стихійністю процесу професійного самовизначення в шкільні роки, його зумовленості зовнішніми та внутрішніми (особистісними) причинами, що далеко не завжди справляють позитивний вплив, недостатнім рівнем професійного виховання в самому вищому навчальному закладі [12].

У результаті в багатьох ЗВО сьогодні навчається чимало студентів, які не мають відповідної настанови до здобуття професії, а лише мріють про заповітну «корочку» – диплом про вищу освіту. Як показує практика, багато хто з таких студентів надалі тривалий час не може знайти своє місце в житті. Тому ще на етапі навчання і виховання необхідне виявлення таких

структурних змін особистості і відповідно вивчення формування таких особистісних новоутворень, які зумовлюють професійно-педагогічне формування особистості майбутнього вчителя [10].

Ці новоутворення педагогами і психологами позначаються різними назвами (професійна спрямованість, професійна свідомість, професійне становлення, професійна позиція, психологічна готовність до здійснення професійної діяльності тощо) і мають різні значення. Ми вважаємо, що для позначення цього психологічного новоутворення найбільш адекватним є поняття професійно-ціннісної установки [18].

Під професійно-ціннісною установкою майбутнього фахівця ми розуміємо найважливіший компонент структури особистості, що виражає переважне ставлення до цінностей професії та знаходить своє вираження в інтересах, потребах, поглядах, оцінках, мотивах. Тому, на наш погляд, «професійно-ціннісна установка майбутнього фахівця – це усвідомлення особистістю своєї внутрішньої позиції, свого ставлення, позитивної значущості професійної педагогічної діяльності для саморозвитку, самовиховання та творчої самореалізації особистості, наявність когнітивної, афективної, аксіологічної та конативної готовності до її здійснення відповідно до вимог професійної педагогічної діяльності» [18].

Професійно-ціннісна установка майбутнього фахівця має чотири компоненти: знання, емоції, цінності та дії. Тому її виховання зводиться до зміни однієї або кількох їхніх складових (додаток А).

Існує два основні чинники, які зумовлюють виникнення або зміну професійно-ціннісної установки у студента – майбутнього фахівця: суб'єктивний (потреби людини) та об'єктивний (зовнішнє середовище). Установка є внутрішньою формою поведінки, що виникає під впливом потреб і впливу зовнішнього середовища. Будь-яка діяльність пов'язана з приведенням особистості у відповідну готовність. Саме налаштованість особистості на діяльність і становить її установку. Сам же поведінковий акт характеризує реалізацію установки.

«Для професійно-ціннісної установки важливий стійкий інтерес. Інтерес відображає взаємодію суб'єкта й об'єкта, особистості та суспільства. У процесі взаємодії народжуються духовні інтереси. Тільки вони відображають відповідний рівень культурного розвитку особистості. Наявність інтересу у майбутніх фахівців до обраної професії виступає найважливішою умовою формування їхньої професійно-ціннісної установки» [2].

Установка пов'язана з мотивацією діяльності. Між установкою і мотивацією існує органічний взаємозв'язок. Установка впливає на зміну мотивації, але й, своєю чергою, мотивація створює базу для формування установки. Отже, умовою формування професійно-ціннісної установки є взаємодія мотивації з установкою.

Установка пов'язана з потребами особистості. Ба більше, у практиці інтереси і мотиви виконують функції рушійної сили, форми прояву потреб. Потреби в психології визначають як потребу, задоволення якої викликає діяльність. Потреба мотивує готовність, готовність створює базу для формування професійно-ціннісної установки на професійну діяльність [10].

Потреби, як джерело формування установки, виконують цю функцію за умови, якщо потреба пов'язана з виконанням пізнавальних функцій, цілепокладанням і цілеосмисленням; інтеграційною функцією, яка відбиває перенесення вмінь з однієї ситуації в іншу, що робить установку рухомою, динамічною, ціннісно-орієнтувальною, що дає можливість цілеспрямовано спрямовувати й укріплювати установку.

Отже, професійно-ціннісна установка майбутнього фахівця має чотири компоненти: знання, емоції, цінності та дії. Пов'язана з мотивацією діяльності, впливає на зміну мотивації, але й, своєю чергою, мотивація створює базу для формування установки; пов'язана з потребами особистості, які мотивують готовність, готовність створює базу для формування професійно-ціннісної установки на професійну діяльність [6].



## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УСТАНОВОК СТУДЕНТІВ ЗВО

### 2.1 Дослідження професійних установок

Для визначення соціально-психологічних особливостей професійних установок серед студентів різних фахових нахилів, було проведено діагностику компонентів з яких складається професійна установка з метою подальшого порівняння результатів для студентів різного фаху. Метою було виявлення компонентних відмінностей професійної установки. У дослідженні розглядаються 6 компонентів що формують професійну установку, а саме:

1. Емоційний компонент.
2. Комунікативний компонент.
3. Когнітивний компонент.
4. Мотиваційний компонент.
5. Поведінковий компонент.
6. Рефлексивний компонент [43; 26].

За допомогою цього дослідження ми хочемо довести або спростувати гіпотезу дослідження, яка звучить так: соціально-психологічні фактори, такі як соціальне оточення, родина, навчальне середовище та особистісні характеристики, мають значний вплив на формування професійних установок здобувачів вищої освіти.

Для проведення дослідження було використано наступні методики, направлені на виявлення особливостей кожного компоненту окремо, серед яких:

1. Опитувальник «Задоволеність професією» (додаток В).
2. Тест «Комунікабельність» (методика В.Ф. Ряховського).
3. Тест когнітивних здібностей Шейна Фредеріка .

4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана).

5. Шкала саморефлексії та інсайту (SRIS) «The Self-Reflection and Insight Scale (SRIS)» (Грант, Франклін, Ленгфорд 2002 р.) (додаток Б).

Для дослідження було створено вибірку із 61 студентів різної статі. 28 респондентів з факультету інформаційних технологій Черкаського Національного Університету ім. Богдана Хмельницького, а саме: студенти спеціальності 122 Комп'ютерні науки та інформаційні технології (10 студентів з першого та 10 студентів третього курсів та 8 студентів магістрів).

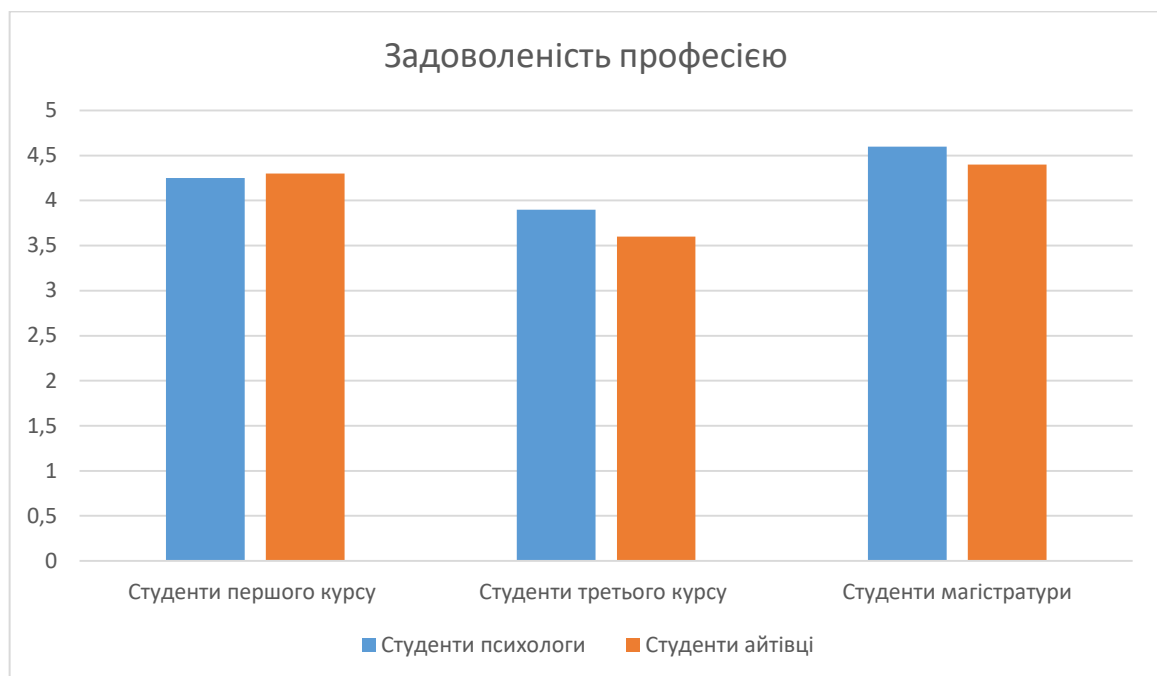
А також 32 студенти спеціальності (053 Психологія): 19 студентів Запорізького Національного Університету та 13 студентів Черкаського Національного Університету ім. Богдана Хмельницького (дванадцять студентів першого курсу, тринадцять студентів третього курсу та семеро студентів магістратури). Така вибірка зумовлена різними умовами розвитку, різним навантаженням та різним середовищем студентів і фахівців цих спеціальностей.

Перед проведенням експериментального дослідження ми ознайомили студентів з поняттям професійної установки і поцікавилися їхньою думкою щодо сформованості їхньої власної професійної установки. За результатами опитування виявилось що 39% студентів першого курсу спеціальності психологія вважають що така установка в них є, студентів першого курсу ІТ сфери, що вважають себе власниками такої установки виявилось трохи менше – 33%. Третій курс психологів показав результати у 21%.

Серед студентів ІТ третього курсу виявилось 43% людей, які вважають що мають сформовану професійну установку. За результатами опитування здобувачі освітнього рівня магістр мають значний приріст у впевненості щодо здобуття такої установки серед студентів обох спеціальностей. У психологів – це 86%, а у ІТ – 79%.

1. Досліджуючи перший компонент професійної установки, а саме задоволеність професією, було застосовано відповідний опитувальник. Шкала має всього п'ять балів де 5 – максимальна задоволеність професією, 1 – означає,

що студент зовсім не задоволений майбутньою професією. За результатами (рис.2.1) бачимо що задоволеність тримається на високому рівні (4-5 балів) в обох спеціальностях на першому курсі, але помітно падає до третього курсу (2-5 балів). Серед магістрів показники знову піднімаються (4-5). І хоча така тенденція зумовлюється, скоріше не формуванням професійної установки, а відсіюванням на четвертому курсі студентів, яким обрана спеціальність виявилася не до душі, все ж досить високий відсоток задоволеності обраною професією на третьому курсі та високий показник на п'ятому говорить про формування та закріплення професійних знань, навичок та, що не менш важливо, мотивації.

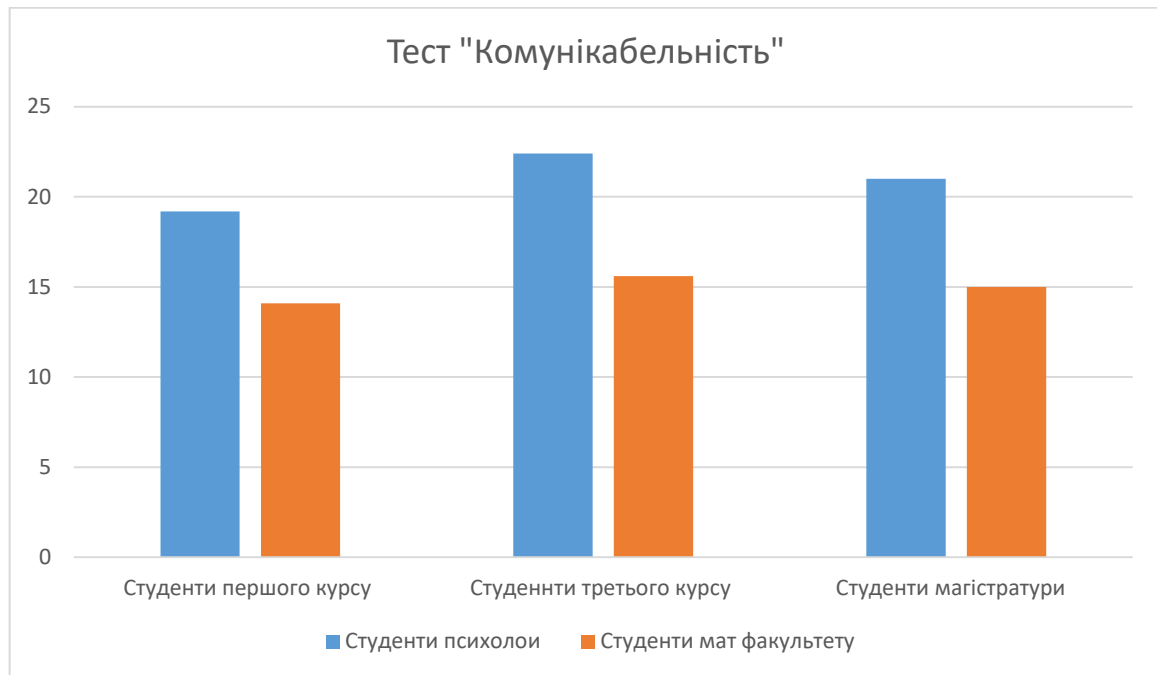


**Рис. 2.1 Задоволеність професією**

2. За результатами тесту на комунікабельність (рис. 2.2) було встановлено, що студенти-психологи мають значно більш розвинену комунікабельність, яка є важливою складовою їх професійної діяльності на відміну від студентів ІТ-направлення, у яких немає крайньої необхідності у комунікабельності. Комунікабельність є однією з найважливіших складових утворення стабільної професійної установки саме у психологів, вважаємо це можна віднести й до інших спеціальностей, що потребують постійного спілкування таких як, наприклад, журналістика та педагогіка. Комунікабельністю не детермінується успіх у професійному становленні

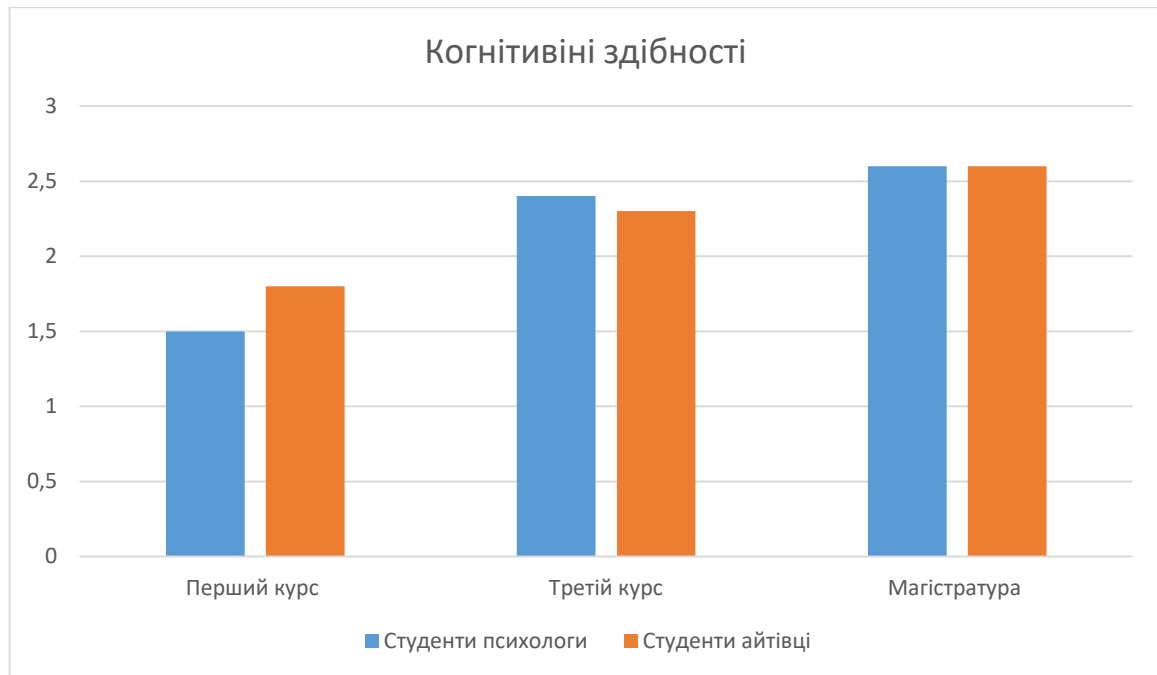
спеціаліста з комп'ютерних технологій, на перший план виходять теоретичні знання та вміння, комунікабельність же відходить на другий план.

Приблизно це ми і бачимо у результатах проведеного тесту. Хоч і не такі значні, як прогнозувалося, але відмінності у комунікабельності студентів різних факультетів є і з цим слід рахуватись.



**Рис. 2.2 Тест Комунікабельність**

3. Для дослідження когнітивних здібностей було обрано тест Шейна Фредеріка, який має усього три запитання і не має певної шкали, тому у таблиці буде представлено середній бал студентів курсу (0-3 бали). За результатами проведеного тесту ми бачимо переважно високі, стабільно зростаючі показники. Навіть ті студенти третього курсу, які не вмотивовані продовжувати діяльність у обраній сфері мають значний приріст у когнітивних здібностях, що говорить про користь навчання навіть без намірів пов'язувати життя з цією професією. Результати високі. Спеціалісти обох сфер оперують складними, а іноді й раніше невідомими, конструктами, що неможливо без високого інтелекту, саме через такі умови більшість студентів, що обрали вищевказані спеціальності мають високий інтелект. У нашому дослідженні таке вимірювання має значення лише в контексті формування професійної установки.



**Рис. 2.3 Когнітивні здібності**

4. Для дослідження мотиваційного компоненту було застосовано методику «мотивація професійної діяльності» авторки К. Замір і модифіковану А. Реаном. Цією методикою досліджується три різні за походженням типи мотивації: внутрішня мотивація (ВМ) тобто така що передбачає високе особисте значення діяльності самої по собі; зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) тобто така в якій мотивуючим фактором є бажання задовольнити власні потреби, забезпечити фінансове благополуччя, підійматись кар'єрними сходами; та зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) така в якій основним мотивом дій є уникнення покарань, неприємностей та критики, простіше кажучи дії мотивовані страхом невиконання певних умов.

За результатами проведеного дослідження вдалося проінспектувати високий рівень внутрішньої мотивації у студентів першого курсу обох спеціальностей, у відсотковому співвідношенні бали вище чотирьох з п'яти отримали 30% представників студентства ІТ сфери та 41% студентів-психологів. Внутрішня мотивація при правильному використанні з боку студента та правильному вихованні з боку викладача може стати надійним фундаментом для формування стійкої професійної установки. Високий результат внутрішньої мотивації говорить про те, що більшість студентів

прийшли у обрану сферу не за грошима чи визнанням, вони прийшли принести щось нове, дослідити раніше невідоме та подарувати людству нові знання, а не тільки накопичувати та використовувати вже наявні. Також серед студентів психологів першого курсу виявлено 42% таких, що керуються зовнішньою позитивною мотивацією. Серед студентів ІТ-сфери першого курсу виявилось 60% власників зовнішньої позитивної мотивації, що також передуює формуванню стійкої професійної установки. Слід зазначити також і те, що з кожної сторони є студенти що набрали високі бали по шкалі зовнішньої негативної мотивації, 17% серед психологів та 10% серед ІТ. Мотивація, що базується на страху не може бути ефективною та бажаною і, звичайно, на основі останньої неможливо виховати стійку професійну установку. Професійна установка сформована на зовнішній негативній мотивації теоретично можлива, але прогнози на рахунок її впливу невтішні. Скоріш за все, така установка супроводжуватиметься постійним страхом та стресом, які із часом можуть перетворитись на повну апатію, спричинити вигорання, переважно.

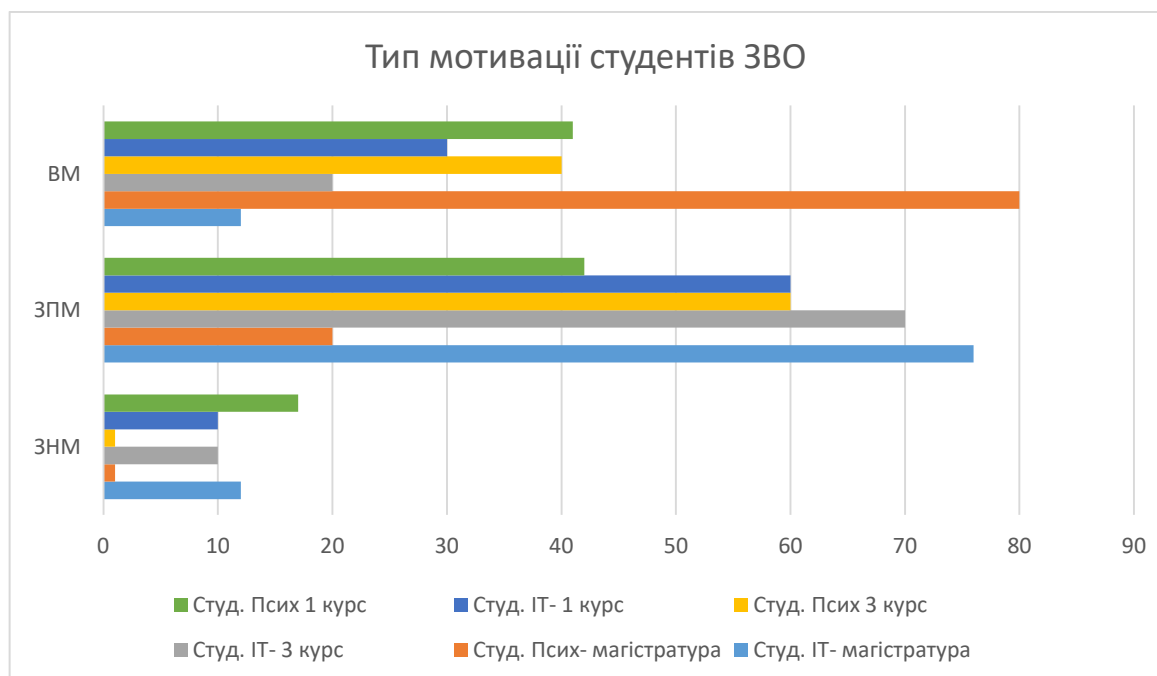
У 40% студентів психологів третього курсу переважає внутрішня мотивація. Переважаюча зовнішня позитивна мотивація виявлена у 60% протестованих студентів і не виявлено жодного, у кого переважала б зовнішня негативна мотивація. Такий результат можна вважати аргументом на користь ефективності та доречності навчання.

Третій курс ІТ, показав відмінні від психологів результати. У 70% опитаних студентів було виявлено зовнішню позитивну мотивацію, у 20% виявили внутрішню мотивацію і один студент має рівні показники з зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. Зовнішня позитивна мотивація також є надійним підґрунтям для формування професійної установки. У цьому дослідженні ми бачимо якраз відмінності у структурі мотиваційного компоненту у студентів психологів та майбутніх ІТ-спеціалістів, що дає змогу ефективніше скорегувати навчальний процес та систему мотивації студентів. Також, ми починаємо бачити відмінності у системі цінностей студентів. Не

менш цікавим є те, що починає вимальовуватись певний сценарій формування професійної установки та того що впливає на цей процес.

Магістри-психологи відрізнялися високим рівнем внутрішньої мотивації, а саме 80%. Інші 20% студентів мають переважаючий рівень зовнішньої позитивної мотивації. Не виявлено жодного студента, що мав би яскраво виражену зовнішню негативну мотивацію. Дослідження серед студентів-магістрів ІТ показало, що у 12% студентів виявлено схильність до внутрішньої мотивації, ще 12% показали високу схильність до внутрішньої негативної мотивації. Всі інші, а саме 76%, мають зовнішній позитивний тип мотивації.

Підсумовуючи дослідження мотиваційного компоненту, можемо стверджувати що серед студентів різного фаху переважають різні типи мотивації, студенти-психологи здебільшого мають внутрішню мотивацію а айтівці зовнішню позитивну. Це відкриває ще один підрівень у дослідженні походження та прогнозування розвитку професійної установки на який слід звернути увагу у наступних дослідженнях суміжних тем.

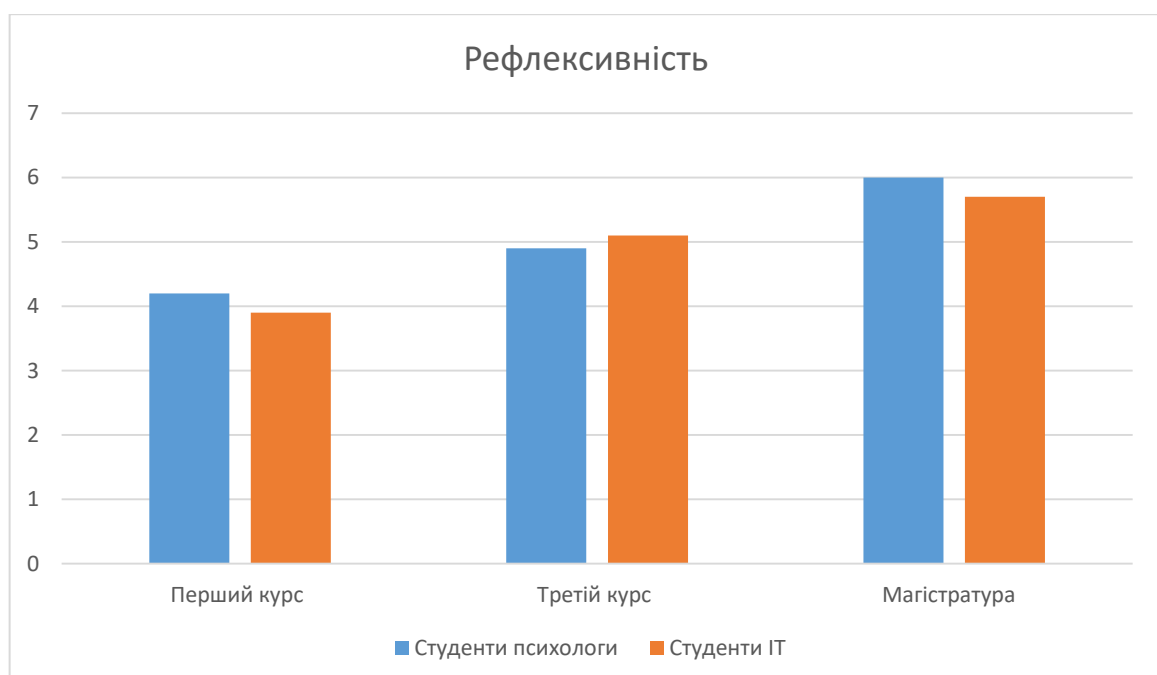


**Рис. 2.4 Тип мотивації студентів ЗВО**

5. П'ятим і останнім дослідженням була методика за допомогою якої досліджено рівень розвитку рефлексії серед опитуваних. Дослідження проведено для того, щоб зрозуміти як із часом розвивається рефлексивність та для того, щоб розглянути її в загальному ключі як елемент формування професійної установки. Шляхом підрахунку загальної кількості балів опитуваного визначається рівень розвиненості у нього рефлексії, від 0 до 3 говорять про низький рівень рефлексивності, від 4 до 7 середній рівень і від 7 до 10 високий рівень рефлексивності. Чим вищий бал, тим кращий результат.

У студентів першого курсу спеціальності психологія середнім балом серед вибірки є 4,2, що говорить про середній рівень рефлексивності. Студенти з ІТ показали трохи нижчий від психологів бал – 3,9. Серед студентів третього курсу психологів було проінспектовано середньогруповий рівень у 4,9 балів. ІТ показали результат у 5.1 бали. У студентів магістратури результати рефлексивності у психологів 6 балів, ІТ ж показали результат у 5.7 балів.

Дослідження показує стабільно прогресуючі результати що доводить ефективність навчання та підкріплює впевненість у тому що соціальне оточення, родина, навчальне середовище мають значний вплив на формування професійної установки, в даному конкретному випадку через рефлексивність як через один з її компонентів.



**Рис. 2.5 Рефлексивність**



## 2.2 Висновки та інтерпретація результатів

У результаті проведених емпіричних досліджень, спрямованих на вивчення соціально-психологічних особливостей професійних установок серед студентів різних спеціальностей, були отримані такі результати:

1. Емоційний компонент було досліджено за допомогою опитувальника «Задоволеність професією». Було виявлено, що рівень задоволеності спеціальністю на першому курсі є досить високим (4-5 балів) як у студентів факультету інформаційних технологій, так і у студентів факультету психології. На третьому курсі спостерігається зниження задоволеності до рівня 2-5 балів. Це може бути зумовлено більш реалістичним уявленням про професію та навчальний процес. У магістрів рівень задоволеності знову підвищується до 4-5 балів, що свідчить про стабілізацію професійних установок та впевненість у виборі спеціальності. Високий рівень задоволеності також може бути результатом «відсіювання» студентів, які не змогли адаптуватися до професії.

2. Тест «Комунікбельність», за допомогою якого було досліджено комунікативний компонент, виявив значні відмінності у рівні комунікбельності між студентами психології та інформаційних технологій. Студенти-психологи мають вищий рівень комунікбельності. Студенти ІТ-спеціальностей демонструють нижчий рівень комунікбельності, що відповідає їхнім професійним вимогам, де основний акцент робиться на технічні знання та навички. Відмінності в рівні комунікбельності між студентами різних спеціальностей простежуються стабільно від першого курсу бакалаврату і аж до магістратури.

3. Аналіз результатів тесту когнітивних здібностей Шейна Фредеріка показав що студенти ІТ-спеціальностей мають трохи вищий загальний рівень когнітивних здібностей, що відповідає вимогам їхньої професійної діяльності, яка потребує аналітичного мислення та вирішення складних завдань. Студенти-психологи демонструють лише трохи нижчий загальний показник. Результати

дослідження підкреслюють важливість когнітивних здібностей у діяльності обох сфер.

4. Мотиваційний компонент було досліджено за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). За допомогою методики вдалось виявити, що студенти обох спеціальностей надають велике значення внутрішнім мотивам у своїй професійній діяльності. Зауважимо, що студенти старших курсів (магістри) виявляють більш зрілу мотивацію, орієнтовану на самореалізацію та професійний розвиток, порівняно з молодшими курсами.

5. Рефлексивний компонент. Результати опитування за шкалою SRIS («The Self-Reflection and Insight Scale») показали, що студенти старших курсів мають вищий рівень рефлексії, що свідчить про їхню здатність до самопізнання, саморегуляції та оцінки власних професійних дій. Студенти ж молодших курсів виявляють нижчий рівень рефлексії, що скоріш за все пов'язано із недостатністю професійного досвіду та практики.

Що стосується поведінкового компоненту, хоч дослідження що точно вимірювало б цей компонент не було проведено, опираючись на результати теоретичного та емпіричного дослідження ми все ж можемо змодельовати приблизний прогноз такого дослідження. Дивлячись на результати дослідження інших компонентів та на реальний стан речей, можемо припустити, що студенти старших курсів активніше залучаються до професійної діяльності, виконують реальні професійні завдання та мають більшу готовність до практичної роботи. Молодші ж курси, за прогнозом, скоріш за все виявляють пасивніше ставлення до професійних обов'язків, що може бути пов'язано з недостатнім досвідом та знаннями.

Підсумовуючи результати дослідження ми можемо з упевненістю вказати на відмінності у формуванні професійної установки студентів різних факультетів. Це добре видно на прикладі комунікабельності, яка в різній мірі потрібна спеціальностям та у мотивації. Як показує дослідження, психологи більш зацікавлені у реалізації саме у цій професії і менше уваги приділяють

матеріальним благам. Представники ж ІТ-студенства більше схильні до задоволення власних потреб, високої заробітної платні, соціального статусу, тощо. Можна припустити, що спеціальність ІТ для них не стільки справа життя, скільки спосіб задоволення власних потреб, що є підґрунтям для формування професійної установки. Розглядаючи зовнішню позитивну мотивацію, як основний вид мотивації задіяний у формуванні професійної установки, слід відзначити її універсальність, порівняно із внутрішньою мотивацією. Тому для особистості доцільніше розглядати зовнішню позитивну мотивацію, як фундамент професійної установки, а для викладачів та роботодавців краще зосереджуватися на вихованні внутрішньої мотивації як основи професійної установки.

Дивлячись на всі інші результати помічаємо стабільний приріст показників з кожним наступним курсом, це свідчить про те, що у дослідженні ми спостерігаємо поступовий розвиток професійної установки у студентів. Високий рівень сформованої професійної установки серед здобувачів освітнього рівня магістр та високі показники кожного компонента професійної установки окремо вказує на вірність зазначених компонентів, залежність від соціального оточення та навчального середовища яких не можна заперечувати. Поступовий ріст показників доводить, що професійна установка розвивається з часом. Проводячи час з однодумцями, з допомогою викладачів, керуючись власною мотивацією студенти поступово, крок за кроком, формують професійну установку яка детермінує їхні погляди на довгі роки.

У ході проведення дослідження ми упевнилися в тому, що головним компонентом будь-якої професійної установки є мотивація. Її активність, прояви, вид, - усе це і формує професійну установку, всі інші компоненти є допоміжними, хоча і невід'ємними.

Загалом, результати емпіричних досліджень підтверджують важливість комплексного підходу до формування професійних установок у студентів різних спеціальностей. Кожен з компонентів професійної установки відіграє значну роль у професійному становленні молоді, і врахування цих компонентів

дозволяє ефективніше організувати навчальний процес та підготовку студентів до професійної діяльності.

Гіпотезу, щодо значного впливу соціального оточення, родини, навчального середовища та особистісних характеристик на формування професійних установок здобувачів вищої освіти – підтверджено. І хоч дослідження захопило представлену гіпотезу лише частково, все ж, дивлячись на стабільно прогресуючі показники у різних сферах, ми можемо стверджувати, що навчальне середовище та соціального оточення має позитивний вплив на розвиток професійної установки. Розглядаючи рефлексивність, мотивацію та когнітивні здібності, як особистісні характеристики та відмічаючи їх, здебільшого, стабільний зріст із часом, можемо також стверджувати що особистісні характеристики мають значний вплив на формування професійних установок.

## ВИСНОВКИ

У сучасному суспільстві, яке характеризується швидкими змінами та процесами глобалізації, питання професійного самовизначення та формування професійних установок набувають особливої актуальності. Професійні установки є невід'ємною складовою особистісного та професійного розвитку здобувачів вищої освіти, які готуються до виходу на ринок праці.

У першому розділі роботи проведено глибокий аналіз теоретичних підходів до визначення поняття «установка». Розглянуто різні підходи до класифікації типів установок, а також детально висвітлено поняття «професійна установка». Професійна установка визначається як система поглядів, переконань та ставлення особистості до професійної діяльності, що визначає мотивацію, цінності та орієнтири в професійному житті. Аналізуючи літературу вдалось виявити, що професійні установки є важливим компонентом особистісного та професійного розвитку студентів. Вони впливають на мотивацію, ставлення до професійної діяльності та визначають професійні орієнтири. Формування професійних установок відбувається під впливом різних соціально-психологічних факторів, таких як родина, навчальне середовище та особистісні характеристики.

Дослідження підтвердило, що соціальне оточення та особистісні риси відіграють важливу роль у формуванні професійних установок. Виявлено, що позитивне соціальне оточення та підтримка з боку родини та викладачів сприяють розвитку професійних установок, що підвищують шанси на успішне працевлаштування та кар'єрне зростання.

Дослідження показало, що студенти з розвиненими професійними установками демонструють більшу готовність до професійної діяльності, вищий рівень мотивації та задоволення від навчання. Це свідчить про необхідність розвитку та підтримки професійних установок у процесі навчання у вищих навчальних закладах.

У роботі підкреслюється зв'язок між професійним самовизначенням та професійними установками студентів. Важливість формування чітких професійних установок для успішного працевлаштування та кар'єрного зростання є одним із ключових моментів, що розглядаються в дослідженні. Аналіз літератури показує, що професійні установки формуються під впливом різних факторів, таких як соціальне оточення, родина, навчальне середовище та особистісні характеристики.

У другому розділі роботи проведено емпіричне дослідження професійних установок здобувачів вищої освіти. Дослідження включає аналіз компонентів професійної установки: когнітивного, емоційного, комунікативного, мотиваційного, поведінкового та рефлексивного. Було визначено, що кожен із цих компонентів відіграє важливу роль у формуванні загальної професійної установки.

Одним із важливих результатів дослідження є виявлення впливу соціально-психологічних факторів на формування професійних установок здобувачів вищої освіти. Зокрема, значний вплив мають соціальне оточення, підтримка родини, навчальне середовище та особистісні характеристики студентів. Соціальні фактори, такі як взаємодія з однолітками та викладачами, також суттєво впливають на формування професійних установок.

Результати дослідження мають важливе значення для розробки та впровадження програм професійної орієнтації та адаптації студентів до ринку праці. Це сприятиме успішному професійному становленню та самореалізації студентів. Крім того, результати можуть бути використані для удосконалення навчальних програм та методик, спрямованих на підвищення ефективності професійної підготовки здобувачів вищої освіти.

Дослідження соціально-психологічних особливостей професійних установок здобувачів вищої освіти є важливим кроком у напрямку вдосконалення процесу професійного самовизначення та підготовки молоді до умов сучасного життя. Воно дозволяє зрозуміти механізми формування професійних установок та розробити заходи для їх підтримки, це забезпечить

не тільки особистісний та професійний розвиток студентів, але й сприятиме загальному підвищенню рівня кваліфікації та конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів.

У підсумку, дослідження показало, що соціально-психологічні особливості професійних установок мають значний вплив на професійне самовизначення здобувачів вищої освіти. Розробка та впровадження відповідних освітніх програм і заходів сприятимуть покращенню професійної підготовки молоді, підвищенню їхньої конкурентоспроможності та успішної адаптації на ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бех В. П., Шалімова Є. О. Функціональна модель особистості: пошуки політикокультурних детермінант поведінки: монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. 255 с. URL: <http://surl.li/unvcsy>
2. Бойко М.В. Психологічні особливості формування професійно-ціннісної установки у студентів технічних ЗВО. *Вісник Харківського національного університету*. 2010. Вип. 917. С. 39-44.
3. Васянович Г. П. Основи психології : навчальний посібник. Київ : Педагогічна думка, 2012. 114 с. URL: <http://surl.li/unuse>
4. Вігфілд, А., Еклс, Дж.С.. Очікувально-ціннісна теорія мотивації досягнення. *Сучасна педагогічна психологія*, 2000. Вип. 3. С. 68–81.
5. Елліс, Ральф Д., Ньютон Н. Свідомість і емоції: свобода волі, свідомий вибір і вибіркове сприйняття. Амстердам. Філадельфія: John Benjamins Pub. 2005. URL: <http://surl.li/unoyd>
6. Жукова О.І. Формування професійно-ціннісної установки майбутніх фахівців. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. Психологічні науки*. Вип.3, 2008. С.122-125.
7. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу: монографія. Київ. Міленіум, 2008. 216 с. URL: <http://surl.li/unoyg>
8. Кацавець Р.С. Психологія особистості: навчальний посібник. Київ: Алерта. 2021. 134 с.
9. Киричук О. В., В. А. Роменець, В. О. Татенко, І. П. Маноха, В. М. Пискун, Т. С. Кириленко, Т. М. Титаренко. Основи психології : підруч. для студ. вищ. закл. освіти, 4-те вид., стер. Київ : Либідь, 1999. 632 с.
10. Кузнецова Л.І.. Формування професійно-ціннісної установки майбутніх фахівців в процесі навчання вищому навчальному закладі. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*, 2015. Вип.47, С. 198-203.



11. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2007. 448 с. URL: <http://surl.li/unust>
12. Новікова Н.М. Професійна підготовка майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах: психолого-педагогічний аспект. Київ: Академія, 2012. 212 с.
13. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: підручник: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ.: Либідь, 2004. С. 270-277. URL: <http://surl.li/unoye>
14. Узнадзе Д. Н. Експериментальні засади психології установки. Тбілісі: Вид-во Акад. наук. 1961. 210 с.
15. Фурман А.В. Типологічний підхід у системі професійного методологування. *Психологія і суспільство*, 2006. Вип. 2. С. 78-92. URL: <http://surl.li/unusy>
16. Циба В.Т. Системна соціальна психологія: навч. посіб. для вузів. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 328 с.
17. Шаран Ю. В. Психофізіологічні детермінанти стресостійкості особистості. *Актуальні проблеми психології. Експериментальна психологія: зб. наук.праць НАПН України*. 2007. Вип. 7. С. 143–148.
18. Шматко Н.А. Психологія професійної діяльності. Київ: Видавництво Соломії Павличко, 2004. 216 с.
19. Яременко, О. Соціальна психологія: підручник. Київ: КНТ. 2016. 367с.
20. Ajzen I. Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Fishbein M.-MA: Addison-Wesley, 1975. URL: <http://surl.li/unute>
21. Ajzen I., Fishbein M., Lohmann S., Albarracín D. The Influence of Attitudes on Behavior. *The Handbook of Attitudes*. Vol. 1: Basic Principles. URL: <http://surl.li/unvcp>
22. Allport G., Gordon C. Attitudes. *Handbook of Social Psychology*. 1935. 844 p.

23. Allport G. W. Attitudes. In Murchison. *Handbook of Social Psychology*. Clark University Press, 1935. P. 798-844.
24. Anderson J. *Cognitive Psychology and its Implications*. New York: Worth Publishers, 2015. URL: <http://surl.li/unuth>
25. Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall. 1986. 519 p. URL: <http://surl.li/unutl>
26. Bandura, A. *Self-efficacy: The exercise of control* /W H Freeman. *Times Books*: Henry Holt & Co. 1997. 604 p.
27. Bedny G., Karwowski W. *Systemic-Structural Theory of Activity: Applications to Human Performance and Work Design*. Boca Raton. Taylor & Francis, 2006. 185 p.
28. Bruner Jerome S. Value and need as organizing factors in perception. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*. Vol.42. P. 33–44. URL: <http://surl.li/unvbz>
29. Eagly, Eagly, A. H., & Chaiken, S. *The psychology of attitudes*. *Harcourt Brace Jovanovich College Publishers*. 1993.
30. Fabrigar L., Petty R., Smith S., Crites S. Understanding knowledge effects on attitude-behavior consistency: The role of relevance, complexity, and amount of knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2006. Vol. 90: P. 556–577. URL: <http://surl.li/unvas>
31. Festinger L. Cognitive dissonance. *Scientific American*. Vol. 207. 1962. P. 93–102. URL: <http://surl.li/unwgh>
32. Freeman R.P. Attitudes and Behavior. *Annual Review of Psychology*. 1992. P. 1-29.
33. Freud: *The Theory of the Unconscious*. London: Verso. 1985. URL: <http://surl.li/unutz>
34. Gottfredson L. S. The Evaluation of Alternative Measures of Job Performance. National Research Council. *Performance Assessment for the Workplace*, Vol. 2. Washington, DC: The National Academies Press. URL: <http://surl.li/unxkr>

35. Green. C. D. Introduction to: Perception: An introduction to the Gestalt-Theorie by Kurt Koffka. *Classics in the History of Psychology*. York University, Toronto, Ontario. 2000. URL: <http://surl.li/unwxr>
36. Petri H., Govern J. Motivation: Theory, Research, and Application. Massachusetts: Cengage Learning. 2012. URL: <http://surl.li/unuuf>
37. Hogg M. Social psychology. Sage benchmarks in psychology. London: Sage Publ, 2003. URL: <http://surl.li/unuui>
38. Imedadze I.V. Set as a System-forming Factor of Activity. 1981. URL: <http://surl.li/unxpc>
39. Javakhishvili E.V. Comprehensive Professional Attitudes. *Professional Psychology Journal*. Tbilisi. 1990. P. 92-115.
40. Katz D. The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*. 1960. Vol.24. P. 163-204. URL: <http://surl.li/unuux>
41. Klochko V.E. Psychological Systems in Professional Settings. *Psychology and Life*. 2012. 162 p.
42. Krumboltz J. D. A Learning Theory of Career Counseling / In M. L. Savickas & W. B. Walsh. *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. 1996. URL: <http://surl.li/unuvh>
43. Lent R. Brown S. & Hackett, G. Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. 1994. URL: <http://surl.li/unuvm>
44. Levitan K.M. Professional Attitudes in Modern Psychology. *Psychology Review*. 2017. URL: <http://surl.li/unuwd>
45. Lewin K. A Dynamic Theory of Personality. McGraw-Hill. 1935. URL: <http://surl.li/unuwi>
46. Locke E. A., Latham G. P. A theory of goal setting & task performance. In: *Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.* 1990. 413 p.
47. Myers D. Social Psychology. New York: McGraw-Hill, 2010. pp. 234–253.
48. Miller S. Career Choice as an Activity. *Psychology of Work Journal*. 2015. pp. 27-30.

49. Nadirashvili S. A. The Psychology of Set (Social Set). Tbilisi. 1985. 303 p.
50. Natsoulas, T. The Concept of Apperception. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*. 1992. Vol.28. pp. 1-13. URL: <http://surl.li/unuws>
51. Petty R., Cacioppo J. Attitudes And Persuasion: Classic And Contemporary Approaches. Taylor & Francis, 2018. 330 p.
52. Prangishvili A.S. The Theory of Set and its Application in the Psychology of Personality. *In Georgian Psychological Journal*. 1975. Vol. 15. P. 32-45
53. Rokeach M. The Nature of Human Values. Free Press. 1973. URL: <http://surl.li/unuxc>
54. Shafir, E., Diamond P., Tversky A. On Money Illusion. *Quarterly Journal of Economics*. 1997. Vol. 112. pp. 341–374. URL: <http://surl.li/unuxy>
55. Skinner B. F. Science and Human Behavior. Macmillan. 1953. URL: <http://surl.li/unuyg>
56. Spencer H. First Principles. London: Williams and Norgate. 1862. URL: <http://surl.li/unuyn>
57. Uznadze D. N. Èksperimental'nye osnovy psikhologii ustanovki. Tbilisi : Izd.-vo Akademii nauk Gruzinskoï SSR, 1961. 210 p.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Форми та методи, що використовуються для реалізації моделі формування професійних установок студентів:**

| <b>Форми та методи, що використовуються для реалізації моделі виховання</b>                                                                                                                                                                               | <b>Формування проф.установок</b>               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Методи стимулювання та мотивації (Л.М. Мітіна), навчання у співтоваристві (Ш.А. Амонашвілі), методи розвивального та саморозвивального навчання (Є.А. Ямбург, Г.К. Селевко), метод розвитку професійно важливих якостей (В.Е. Антрушкевич, В.Б. Борейша). | Установка на професію, що здобувається         |
| Методи інтенсифікації навчання (В.Ф. Шаталов), індивідуальне творче завдання (метод проєктів Ф.Н. Апіш і Н.В. Надеїної), методи групової роботи (А. Осборн, Дж. Айан).                                                                                    | Зацікавленість у професії, що здобувається     |
| Методи особистісно-орієнтованого навчання (І.С. Якіманська), робота в «експертних групах», робота в малих групах (І.О. Загашев, С.І. Заїр-Бек), метод «мозкової атаки» А. Осборна.                                                                        | Сформованість професійних цілей                |
| Метод професіограм і психограм професії (М.Д. Дмитрієва, А.А. Крилов, В.Д. Симоненко), ділові та рольові ігри (М.С. Пряжніков, Є.А. Климов та ін.).                                                                                                       | Зв'язок майбутнього з професією, яку здобуваєш |

**«The Self-Reflection and Insight Scale (SRIS)»**

Розроблений Грантом, Франкліном та Ленгфордом у 2002 році:

The Self-Reflection and Insight Scale (SRIS)

Інструкція: Відповідайте на кожне питання, використовуючи шкалу від 1 до 6, де 1 означає «зовсім не згоден», а 6 означає «повністю згоден».

**Шкала Саморефлексії**

1. Я дуже часто обмірковую свої думки.

- 1 2 3 4 5 6

2. Я часто намагаюсь зрозуміти свої почуття.

- 1 2 3 4 5 6

3. Я рідко думаю про свої думки. (R)

- 1 2 3 4 5 6

4. Я часто обмірковую свої власні реакції.

- 1 2 3 4 5 6

5. Я майже ніколи не аналізую свою поведінку. (R)

- 1 2 3 4 5 6

6. Я зазвичай обмірковую свої думки перед тим, як діяти.

- 1 2 3 4 5 6

7. Це важливо для мене - зрозуміти причини моїх почуттів.

- 1 2 3 4 5 6

8. Я часто ставлю собі питання, чому я відчуваю так, як відчуваю.

- 1 2 3 4 5 6

9. Я зазвичай обмірковую свої почуття перед тим, як прийняти рішення.

- 1 2 3 4 5 6

**Шкала самопізнання**

10. Я часто маю чітке розуміння своїх думок.

- 1 2 3 4 5 6

11. Зазвичай я розумію чому я думаю та відчуваю саме так а не інакше.

- 1 2 3 4 5 6

12. Мої думки часто бувають нечіткими і заплутаними. (R)

- 1 2 3 4 5 6

13. Я зазвичай добре розумію, чому відчуваю те, що відчуваю.

- 1 2 3 4 5 6

14. Для мене вадливо мати чітке розуміння моїх думок.

- 1 2 3 4 5 6

15. Я зазвичай маю інсайти про своє мислення.

- 1 2 3 4 5 6

16. Я рідко маю чітке розуміння своїх думок. (R)

- 1 2 3 4 5 6

17. Це важливо для мене - розуміти зміст моїх почуттів.

- 1 2 3 4 5 6

18. Я зазвичай добре розумію, що спонукає мене до дій.

- 1 2 3 4 5 6

### **Обробка результатів:**

- Пункти 3, 5, 12, 16 – обернені (R).

- Підрахуйте суму балів для кожної субшкали окремо.

- Вищий бал свідчить про вищий рівень саморефлексії або інсайту відповідно.

### **Інтерпретація результатів**

Саморефлексія (питання 1-8):

- Бали: Від 8 до 48.

- Високі бали (33-48): Ви маєте високий рівень саморефлексії, часто розмірковуєте про свої думки, почуття та поведінку. Це може означати, що ви ретельно аналізуєте свій досвід і прагнете до глибшого саморозуміння.

- Середні бали (17-32): Ви періодично займаєтеся саморефлексією. Можливо, ви замислюєтеся над своїм досвідом та почуттями в певних ситуаціях, але це не є регулярною практикою.

- Низькі бали (8-16): Ви рідко розмірковуєте про свої думки та почуття. Можливо, вам не вистачає часу або бажання для глибокого самоаналізу, що може обмежувати ваше самопізнання.

Самопізнання (питання 9-14):

- Бали: Від 6 до 36.

- Високі бали (25-36): Ви маєте високий рівень самопізнання, добре розумієте свої думки, почуття та причини своєї поведінки. Це означає, що ви добре знайомі з власними внутрішніми процесами.

- Середні бали (13-24): Ви маєте певний рівень самопізнання. Ви здатні усвідомлювати свої думки та почуття, але не завжди глибоко розумієте їх причини

- Низькі бали (6-12): Ви маєте низький рівень самопізнання. Можливо, вам важко зрозуміти свої думки та почуття, або ви рідко займаєтеся самоаналізом.



**Додаток В**

Відповіді лише так або ні

1. Обрана спеціальність, скоріше подобається, ніж не подобається
2. Обрана спеціальність - одна з найкращих
3. Обрана спеціальність мені зовсім не подобається
4. Обрана спеціальність гірша, ніж багато інших
5. Обрана спеціальність не гірша, не краща за інші
6. Вважаю, що є спеціальності, які набагато гірші за мою
7. Більшість інших спеціальностей кращі, ніж моя
8. Важко сказати, чи подобається мені моя обрана спеціальність
9. Вважаю свою обрану спеціальність кращою за всі інші
10. Це одна з найгірших спеціальностей
11. Обрана спеціальність мені дуже подобається
12. Вважаю, що є багато спеціальностей, які кращі за мою
13. Вважаю, що обрана мною спеціальність не гірша за багато інших
14. Обрана спеціальність мені скоріше не подобається, ніж подобається
15. Я досить байдуже ставлюся до обраної мною спеціальності

Індекс задоволеності визначався тільки за поєднанням п'яти (контрольних) із п'ятнадцяти запитань, а саме: Вип.Вип. 1, 3, 8, 11, 14.

Високий рівень задоволеності обраним фахом відповідає 5 балам - дається при прийнятті суджень 1+11 та 4 балам - згода тільки з судженням 1.

Невизначене ставлення до обраної спеціальності або середній рівень задоволеності - 3 бали і відповідає прийняттю судження 8 і неприйняттю всіх інших (контрольних), або ж одночасна згода з судженнями 1, 11 і 1, 8 і 8, 11 і 8, 14.

Незадоволеність спеціальністю відповідає 2 балам - за згоди тільки із судженням 14. Згода тільки із судженням 3 або одночасно 3+14 відповідає 1 балу.