

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
Навчально-науковий інститут психології та соціальної роботи
Кафедра загальної, вікової та соціальної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітнього ступеня «бакалавр»

на тему

Особливості професійної ідентичності студентів-майбутніх психологів

Виконала:

студентка 4-го року навчання,
41 групи
Спеціальність 053 Психологія
Лепеха Валерія Валеріївна

Науковий керівник:

Ющенко Ірина Миколаївна,
канд. психол. наук, доцент

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів 2025

Студент(ка)	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
Науковий керівник	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)
Рецензент	_____	_____
	(підпис)	(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри загальної, вікової та соціальної психології, протокол № _____ від «____» _____ 2025 року.

Студент(ка) допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	8
1.1 Сучасні підходи до вивчення ідентичності у вітчизняній та зарубіжній психології	8
1.2 Поняття професійної ідентичності	16
1.3. Підходи до вивчення ідентичності студентів-психологів та модель її розвитку	22
Висновок до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ	31
2.1. Методика та процедура дослідження	31
2.2. Отримані результати та їх аналіз	35
2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку ідентичності студентів- психологів	44
Висновок до розділу 2	47
ВИСНОВКИ	48
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50

ВСТУП

Для повноцінного та гармонійного життя кожній людині необхідно знайти своє місце у світі й реалізувати себе в ключових сферах — родині, професії, суспільстві тощо. Особливо важливим простором самореалізації виступає професійна діяльність. У процесі професійного становлення в особистості розвиваються необхідні особистісні й фахові якості, формується уявлення про власну роль у колективі та належність до професійного середовища. Саме тому одним із ключових чинників ефективної професійної адаптації та успішного виконання професійних обов'язків є сформована професійна ідентичність.

У сучасних умовах дослідження професійної ідентичності залишається актуальним, адже цей феномен є важливим показником зрілості особистості, її психічного здоров'я та соціальної реалізованості в динамічному й змінному світі.

Феноменом ідентичності займалися такі дослідники, як З. Фрейд, Е. Еріксон, А. Ватерман, Дж. Мід, З. Кулі, а також українські науковці — О.П. Єрмолаєва, Д.М. Завалішина, М.В. Заковоротна, В.Ю. Хотинець та інші.

Протягом тривалого часу питання ідентичності активно вивчали зарубіжні психологи. У науковій літературі цей феномен розглядався в межах різних підходів: психодинамічного (Е. Еріксон, Дж. Марсія, А. Ватерман), інтеракціоністського (Дж.-Г. Мід, І. Гофман, Л. Крапман, Г. Горфинкель, Р. Дженкінс) і когнітивного (Г. Теджел, Дж. Тернер, М. Яромовиц, Г. Брейкуел, Т. Девос).

Серед українських і пострадянських учених проблематику ідентичності досліджували Н.В. Антонова, Т.М. Буякас, П.І. Гнатенко, Л.В. Клочек, В.С. Малахов, В.М. Павленко, Л.В. Попова, Н.О. Чурєєва, Л.Б. Шнейдер.

У науковій площині виділяють різні типи ідентичності: особистісну (Н.В. Антонова), соціальну (Г. Теджел, Дж. Тернер, О.М. Галкіна, Л.І. Науменко, Дж. Фіней, В.Ю. Хотинець), етнічну (Л.Д. Климанська, Л.І.

Науменко, В.Ю. Хотинець), гендерну (Л.Б. Шнейдер, І.В. Романов, Т.В. Говорун), групову (Е. Еріксон, Р.-К. Мертон) та інші.

Проблематика ідентичності в контексті процесу соціалізації розглядалася зарубіжними дослідниками з різних позицій: як явище, що забезпечує психологічну впевненість у власній особистості (Е. Еріксон); як прагнення сформувати позитивне уявлення про себе (Р. Теджфел, Дж. Тернер); як основа позитивної самооцінки та самоповаги (С. Хартер, М. Борба); як чинник підвищення життєстійкості (Є. Коні, С. Мораді та інші); як позитивний напрям особистісної самореалізації (Дж. Марсія); як передумова наявності цілей і життєвого сенсу (А. Уотерман); як створення підтримувального освітнього середовища (Н. Аббасі); як спосіб стимулювання позитивного розвитку соціальної та особистісної ідентичностей (Д. Пфейфер, Е. Беркман).

Українські вчені у своїх дослідженнях приділяли увагу етапам становлення поняття «ідентичність» у психології (Л. Курганська), аналізували сучасні підходи до вивчення ідентичності у західній психологічній традиції (С. Лукомська, О. Федан). У працях С. Копилова висвітлено діалого-культурологічні основи та механізми формування ідентичності професійної особистості. Український дослідник В. Зливков займався аналізом проблем і перспектив розвитку професійної ідентичності, зокрема він є автором концепції її становлення в умовах сучасних цивілізаційних викликів.

Актуальність нашого дослідження обумовлюється тим, що швидкі трансформації в соціальному середовищі вимагають вивчення умов і форм, у яких можливий розвиток різних типів ідентичності, що досягають високого рівня й виступають чинниками соціалізації особистості, зокрема в молодому віці. Зміна простору соціалізації молодого покоління потребує оновлення підходів, розробки нових програм і технологій формування ідентичності. У межах сучасної психологічної науки динаміка видів ідентичності як важливого чинника соціалізації молоді досліджена недостатньо.

Водночас наука, освітня практика та суспільство в цілому зацікавлені в аналізі соціально-психологічних показників формування позитивної ідентичності молоді, активізації процесів їхньої самореалізації в сучасних умовах та розвитку просоціальної поведінки.

Об'єкт дослідження – феномен професійної ідентичності.

Предмет дослідження – професійна ідентичність студентів – майбутніх психологів.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійної ідентичності студентів-психологів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні підходи до вивчення ідентичності у вітчизняній та зарубіжній психології.
2. Визначити зміст, структуру та функції професійної ідентичності.
3. Дослідити особливості професійної ідентичності студентів психологічного профілю.
4. Провести емпіричне дослідження рівня сформованості професійної ідентичності у студентів-психологів.
5. Надати практичні рекомендації щодо оптимізації процесу формування професійної ідентичності в умовах вищої освіти.

Методи дослідження. У дослідженні використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел; емпіричні – опитування за методиками (опитвальник професійної ідентичності та мотивації професійної кар'єри, методика на вивчення ідентичності Куна-Макпаркленда); методи кількісного та якісного аналізу отриманих результатів.

Наукова новизна. У роботі здійснено комплексне дослідження професійної ідентичності студентів-психологів, визначено її специфіку та чинники, що впливають на її формування; запропоновано модель її розвитку з урахуванням особливостей фахової підготовки.

Практичне значення. Результати дослідження можуть бути використані у практиці вищої педагогічної освіти, у діяльності кураторів академічних груп, викладачів психологічних дисциплін, практичних психологів закладів вищої освіти з метою покращення умов для професійного становлення майбутніх фахівців.

Структура роботи. Робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел.

У першому розділі розглянуто теоретичні основи дослідження ідентичності студентів-психологів: проаналізовано сучасні підходи до розуміння ідентичності, розкрито зміст поняття професійної ідентичності та запропоновано модель її розвитку. У другому розділі викладено методiku емпіричного дослідження, представлено результати аналізу професійної ідентичності студентів-психологів, а також запропоновано практичні рекомендації щодо її розвитку.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1 Сучасні підходи до вивчення ідентичності у вітчизняній та зарубіжній психології

Аналізуючи джерела з вивчення ідентичності, ми виокремили підходи, що відповідають основним напрямкам психології минулого століття (психоаналіз, інтеракціонізм, когнітивізм тощо). Згідно з хронологією, введенню в психологію терміна «ідентичність» передувало використання терміну «ідентифікація» у працях З. Фрейда. Він трактує це поняття як емоційний зв'язок з «іншими значущими».

За концепцією Е. Еріксона, ідентичність є складним процесом, який має місце в ядрі індивідуальності, але також і в межах суспільної культури. У пізніших працях ідентичність описується як центральний елемент структури «Я», як суб'єктивне та натхненне відчуття тотожності та цілісності, а також як процес організації життєвого досвіду в індивідуальне «Я». Криза ідентичності є закономірним етапом, який передбачає вирішення певних вікових завдань. Автор наголошує на важливості формування в людини активної, відкритої та творчої позиції для збереження цілісності та несуперечливості структури особистості, усвідомлюючи негативний вплив внутрішніх конфліктів. Еріксон також приділяв велику увагу зовнішній стабільності системи, в якій функціонує людина, адже порушення порядку, зміна орієнтирів, соціальних цінностей призводять до порушення ідентичності та знецінення життя.

На основі своїх досліджень Еріксон визначив, що структура ідентичності включає три основні компоненти:

1. Соматичну ідентичність (організм прагне зберегти свою цілісність при взаємодії з навколишнім середовищем);
2. Особистісну ідентичність, яка інтегрує зовнішній та внутрішній досвід людини;

3. Соціальну ідентичність, що полягає в спільному створенні і підтримці стабільності та порядку людьми [9].

Відомий дослідник М. Шериф в рамках біхевіоризму визначав ідентичність як здатність людини належати до тієї групи, яка є для неї «референтною», а також знаходити відповідність з іншими групами за структурними характеристиками власної ідентичності: цілям, цінностям, переконанням [48]. Ч. Кулі вважав, що формування особистості відбувається через наявність «дзеркального Я», коли людина інтерпретує думки та почуття інших людей щодо себе [13].

Згідно з думкою К. Коулмена і М. Клеє, підліткове суспільство існує тому, що «підлітки звертаються до однолітків, щоб спланувати свою поведінку, орієнтуючись на норми групи, яка має систему заохочень і покарань, що ними приймаються» [5]. Вчені підкреслюють важливість групи однолітків як референтного джерела численних моделей поведінки, які визначають смаки, уподобання, мову та способи індивідуальних взаємодій, що відповідають мінливим соціальним і культурним нормам, акцентуючи, що вплив кожної групи залежить від ситуації.

На думку М. Клеє, «група однолітків має центральне значення в процесі соціалізації в юнацькому віці, оскільки звільнення від впливу батьків відбувається одночасно з активним включенням у життя однолітків» [28].

Оптимальні умови для дослідження ідентичності, згідно з Р. Харре та Г. Джіллет, виникають, коли людина потрапляє в нове для себе соціальне середовище і повинна самовизначитися та сформувати способи самоподачі. «Спільнота, приймаючи новачка, вимагає від нього осмисленої та узгодженої самопрезентації, здатності розпізнати і засвоїти наратив самого співтовариства та створити нову історію, що інтегрує попередню біографію та ідентичність людини і її приналежність до цієї групи» [10].

Серед чинників, що визначають ідентичність людини, Г. Олпорт виділяє «нові амбіції, членство в нових організаціях, нові ідеї, нових друзів, нові розваги та хобі, а також покликання – усе це включається до теми Я» [5].

З точки зору Дж. Марсія, ідентичність є динамічним цілим, яке розвивається і наповнюється з часом завдяки реалізації людиною різноманітних альтернатив через патерни вирішення проблем. Зіштовхуючись із певною ситуацією, людина зміцнює своє «я», наповнює його змістом, виявляє свої сильні та слабкі сторони, що сприяє усвідомленню цілеспрямованості та свідомості свого життя [38]. Перед кожною молодою людиною постають два основні питання: «Хто я зараз?» і «Ким я маю бути в майбутньому?». Осмислення цих питань, прийняття важкого вибору та реалізація прийнятого рішення сприяють виникненню почуття безперервності, спрямованості та усвідомленості життя, що вносить вклад у розвиток ідентичності [39].

Е. Хіггінс розробив теорію невідповідності самому собі, вивчаючи дискомфорт, який виникає, коли людині не вдається здійснити задумане, і, як наслідок, актуальне «Я» не відповідає бажаній «Я-концепції». Самоневідповідність може викликати прагнення позбутися цього дискомфорту, адже психологічне страждання, яке відчуває людина, може знизити її самоповагу. Це впливає на характер взаємодій з соціумом, де самоповага — це самооцінка людини, що пов'язана з почуттям власної гідності та відчуттям власної цінності [36].

Формування самоповаги відбувається в дитинстві і закладається значущими людьми (батьками, вихователями, педагогами, однолітками) і залежить від їхнього ставлення до нас. Теорія невідповідності самому собі зосереджується на розбіжностях між трьома доменами (фактичне «Я», ідеальне «Я», належне «Я») та двома точками зору на себе (власна точка зору людини і точка зору значимих інших). Характер і масштаби цих розбіжностей відображаються на емоційній вразливості особистості. Деякі невідповідності є неминучими під час пошуку та розвитку ідентичності.

Таким чином, основний акцент робиться на соціальній зумовленості ідентичності, що означає, що вона виникає лише в разі включення індивіда до соціальної групи та взаємодії з її членами. Ю. Хабермас, досліджуючи

питання етики та моралі, зазначив, що ці питання мають багато спільного з проблемами ідентичності, коли «з позиції першої особи ми піклуємося про наше власне життя, запитуючи, яка діяльність буде найкращою для мене, або, забігаючи вперед і розглядаючи все в цілому, — «для нас»» [28]. Ось ці питання: «як нам слід розуміти самих себе, хто ми є і ким хочемо бути?». На думку Хабермаса, ці питання не мають готової відповіді. Він розглядає формування ідентичності як процес самоідентифікації, що передбачає інтерсуб'єктивне визнання. Хабермас запропонував концепцію балансу ідентичності, згідно з якою особистісна та соціальна ідентичності виступають як два виміри єдиного цілого, що формують «Я-ідентичність». Зв'язність історії життя людини забезпечує вертикальне вимірювання — особистісну ідентичність. Можливість відповідати вимогам різних рольових систем, до яких належить людина, забезпечує горизонтальне вимірювання — соціальну ідентичність. Баланс між цими вимірами підтримується через техніки взаємодії, де важливу роль відіграє мова. У процесі взаємодії людина прояснює свою ідентичність, намагаючись відповідати нормативним очікуванням партнера, водночас прагнучи виразити свою неповторність.

К. Роджерс у своїй феноменологічній концепції особистості трактує ідентичність як систему сприйняття себе, а її формування відбувається через взаємодію з іншими людьми та соціальним середовищем [48].

У теорії соціальної ідентичності Г. Теджфел і Дж. Тернер підкреслюють дві важливі складові ідентичності, які враховують значущість як соціуму, так і унікальності людини — особистісну та соціальну ідентичності [51, 52]. Згідно з авторським підходом, ідентичність (або «Я-концепція») як когнітивна система відповідає за регуляцію поведінки відповідно до ситуацій [52].

Г. Брейкуелл підкреслює важливість соціального аспекту у формуванні як особистісної, так і соціальної ідентичності. Через взаємодію з соціумом та засвоєння понять, індивід починає пізнавати себе, формуючи структуру особистісної ідентичності, яка вибирає соціальні норми, задані референтною

групою, і стає таким чином продуктом соціальної ідентичності. Сформована особистісна ідентичність починає визначати соціальну. Розвиток ідентичності відбувається в безперервному процесі діалектичної взаємодії цих двох аспектів ідентичності протягом усього життя людини [32]. Автор виокремлює два процеси, що сприяють розвитку ідентичності: асиміляцію-акомодацію та оцінку. Перший процес відповідає за відбір нових компонентів для структури ідентичності та її переструктурування, тоді як оцінка визначає ціннісний зміст ідентичності, впливаючи на вибір компонентів для асиміляції та формування акомодації. У сучасних умовах постійних соціальних змін індивід змушений безперервно асимілювати інформацію ззовні, хоча може також опиратися та ігнорувати зміни, щоб підтримати свою ідентичність, використовуючи різноманітні стратегії її захисту [32].

Згідно з теорією С. Московиси, соціальні уявлення з'являються в житті людей тоді, коли необхідно адаптуватися до нової інформації, знижуючи ризики несподіванок і створюючи стабільну та зрозумілу картину світу, що передбачає значущість підвищення компетентності людини при пізнанні соціального світу [43].

Аналізуючи дослідження, присвячені динаміці статусу особистості, Алан Ватерман [53] дійшов висновку, що емпіричні дослідження багатьох авторів підтверджують основну гіпотезу, що лежить в основі роботи Еріксона щодо ідентичності, а саме «перехід від підліткового віку до дорослого життя супроводжується змінами в ідентичності, які можна охарактеризувати як прогресивні зрушення в розвитку». Ця гіпотеза є основною для теорії розвитку ідентичності. Прогресивний розвиток змін ідентичності А. Ватерман пов'язує з переходом від менш статусної адаптивної ідентичності до більш адаптивного становища. Однак не всі погоджуються з таким трактуванням прогресивних змін у розвитку ідентичності. На основі тих самих досліджень, де А. Ватерман зазначає прогресивні зміни, Ван Хооф звертає увагу на те, що багато досліджень, що

зосереджуються на статусі ідентичності підлітків, не враховують стабільність цих змін. Протиріччя між висновками А. Ватермана та Ван Хоофа полягає в тому, що перший вважає, що прогресивні зміни переважають регресивні, тоді як Ван Хооф підкреслює, що стабільність змін трапляється значно частіше, ніж прогресивні зміни.

Обидві позиції отримали підтримку в результатах нещодавніх досліджень Джейн Крогер [5], яка підтвердила наявність рівних ймовірностей як для стадій стабільності, так і для розвитку прогресивних змін у формуванні ідентичності, зазначивши, що прогресивні зміни трапляються набагато частіше за регресивні. В цілому, низка досліджень, спрямованих на вивчення змін статусу ідентичності, свідчать, що формування ідентичності в підлітковому віці зазвичай характеризується або стабільністю, або прогресивними змінами.

Однак, крім дискусій щодо кількості змін у процесі формування ідентичності, існують розбіжності щодо періоду цих змін. Згідно з результатами ряду досліджень [7, 12, 21], багато авторів дійшли висновку, що зміни у формуванні ідентичності, ймовірно, відбуваються в кінці підліткового віку. Водночас Вім Міус [42] виявив, що зміни можуть бути настільки ж поширеними в ранньому, середньому та пізньому підлітковому віці.

Отже, дослідження щодо змін статусу ідентичності не привели до єдиного консенсусу з цього питання. Ймовірно, це пояснюється тим, що зміни статусу ідентичності відбуваються лише тоді, коли зміни в основних складових ідентичності перевищують певний поріг, тоді як окремі виміри і зобов'язання можуть бути чутливими до менших змін у формуванні ідентичності. Тому дослідження, що фокусується на окремих вимірах ідентичності, можуть виявити зміни в контексті їх стабільності [15].

У 2001 році Вім Міус розробив новий метод для оцінки формування ідентичності: Утрехтську шкалу захопленості роботою (Utrecht Work Engagement Scale, UWES) [42]. Трикомпонентна модель UWES, по-перше,

передбачає перегляд і аналіз теперішніх зобов'язань з можливими альтернативами, а також можливу заміну теперішніх зобов'язань у результаті цих порівнянь. Повторний перегляд є важливим аспектом формування ідентичності, що описаний Е. Еріксоном [35]. Він зазначає, що в період статевого дозрівання та підлітковому віці багато чого знову ставиться під сумнів. Оскільки повторний перегляд стосується порівняння теперішніх зобов'язань з альтернативними варіантами, він є частиною циклічного процесу формування зобов'язань, що веде до підвищення визначеності щодо поточних зобов'язань. В своїх дослідженнях Елізабетта Крочетті [32] обґрунтувала, що UWES дозволяє оцінювати розміри ідентичності, що дає змогу використовувати цю модель для оцінки ідентичності підлітків як у соціальних, так і в міжособистісних контекстах, таких як освіта, дружні та сексуальні стосунки.

Усі зміни в ідентичності особистості можна представити різними способами. Наприклад, для оцінки змін у різних аспектах ідентичності можна визначити зміни середніх рівнів показників, зміни в їхньому ранжуванні або зміни профілю показників. Такий підхід дозволяє отримати більш всебічну перспективу розвитку ідентичності [27]. Однак раніше проведені дослідження не включали аналіз змін усіх трьох компонентів ідентичності в контексті одного дослідження.

Дослідження, проведені Вім Міусом [41], показали прогресивні зміни в прийнятті зобов'язань та в дослідженні альтернативних перспектив у підлітковому віці. Це він назвав змінами в ширину (подібно до повторного розгляду зобов'язань). Такі результати узгоджуються з гіпотезою Д. Марсія [38], згідно з якою найбільш просунутий статус особистості формується після періоду дослідження альтернативних перспектив (тобто дослідження вшир) і передбачає рух підлітка до сформованої ідентичності.

На основі цього можна стверджувати, що формування ідентичності особистості, згідно з тривимірною моделлю, характеризується збільшенням прийняття зобов'язань і тенденцією до зменшення їх подальшого перегляду.

Третім важливим аспектом змін є профіль подібності, який досі не був оцінений у контексті формування ідентичності. Профіль подібності відображає збереження стабільності рис особистості протягом часу, і на відміну від інших показників, він не є інформативним в окремих вимірах ідентичності.

Профіль подібності зазвичай розраховується за допомогою q -кореляцій, які відображають ступінь стабільності ідентичності. Як і кореляція Пірсона, діапазон q -кореляції знаходиться від -1 до 1. Чим вищий рівень q -кореляції, тим стабільніша вважається ідентичність особистості. Високий рівень подібності профілів означає, що підліток має стійкий профіль ідентичності, тоді як низький рівень подібності вказує на наявність значних коливань у профілі ідентичності.

Отже, з аналізу різних підходів до розуміння ідентичності можна зробити кілька ключових висновків. Психоаналітичний підхід зосереджується на пасивності суб'єкта у процесі набуття ідентичності, вважаючи його залежним від внутрішніх психологічних процесів, а не від активної взаємодії з оточенням. Символічний інтеракціонізм розглядає ідентичність як результат взаємодії між тим, як інші бачать людину, і тим, як вона сама себе сприймає. Цей підхід надає великого значення соціальному контексту і взаємодії з іншими людьми, що дає змогу відзначити важливість соціальних факторів у формуванні ідентичності. Когнітивний підхід визначає ідентичність як регулятор поведінки, що допомагає індивіду адаптуватися до різних ситуацій, формуючи стратегії взаємодії з навколишнім світом. Психодинамічний підхід класифікує ідентичність через патерни вирішення життєвих проблем, де особистість постійно стикається з різноманітними виборами і дилемами, що впливають на її розвиток.

Всі ці підходи підкреслюють важливість діалектичного взаємозв'язку між індивідуальною та соціальною ідентичністю, де ідентичність формується не тільки через особистісні переживання, але й через взаємодію з соціальними групами. У цьому контексті соціальна ідентичність є

обов'язковою умовою для формування особистісної ідентичності, оскільки вона виникає тільки за умови включення індивіда в соціальну групу.

Загалом, ідентичність можна визначити як здатність людини зберігати свою унікальність у світі, що змінюється, через усвідомлення себе, своїх відмінностей від інших, а також через ототожнення з соціальною групою, яка надає їй певні соціальні ролі та цінності. Це забезпечує стійкість у соціумі, дозволяє реалізувати себе і самоствердитись у суспільстві. Позитивна ідентичність, таким чином, є тим, що має вектор майбутнього, спрямованого на перетворення як особистості, так і суспільства в цілому.

1.2 Поняття професійної ідентичності

Термін «ідентичність» (*identitas*) має латинське коріння й походить від слова *idem*, що перекладається як «той самий». Англійське слово *identity* трактується як «впізнавання» або «ототожнення».

У «Словнику практичного психолога» ідентичність визначається як відчуття власної цілісності, справжності та належності до навколишнього світу й соціуму. Це усвідомлення стійкого володіння своїм «Я», незалежно від змін, що відбуваються з особистістю чи у зовнішньому середовищі, а також здатність особистості ефективно розв'язувати завдання, що виникають на різних етапах її життєвого розвитку [17].

Варто зазначити, що в зарубіжній науковій думці відсутня єдність щодо природи ідентичності — її постійності, гнучкості та змінності. Одні дослідники вважають, що ідентичність є змінною характеристикою особистості, яка формується залежно від конкретних життєвих обставин і соціального оточення. Інакше кажучи, у людини немає єдиної, незмінної ідентичності — вона трансформується відповідно до середовища, у якому індивід перебуває, та людей, із якими взаємодіє. Крім того, ідентичність проявляється у процесі міжособистісного спілкування, і значною мірою залежить від змісту й форми комунікації між учасниками взаємодії [2].

Інша наукова позиція підкреслює, що ідентичність, хоч і зазнає змін, водночас має й стабільний аспект. Прихильники цієї точки зору наголошують: на кожному етапі життя особистість сприймає себе по-різному, адаптуючись до соціальних та економічних умов. Водночас, часто людині важко відмовитися від усталених моделей поведінки або звичних умов, до яких вона звикла [2].

Отже, формування відчуття ідентичності відіграє ключову роль у професійному становленні особистості, оскільки включає поетапний розвиток як професійно значущих рис, так і особистісного зростання суб'єкта трудової діяльності. Молоді фахівці часто перебувають у стані внутрішнього напруження, намагаючись осмислити своє місце у професійній сфері, визначити свою роль у соціально-професійному просторі, сформуванню ставлення до роботи, колективу та до себе як до професіонала.

У закордонній психологічній науці можна виділити два основні напрями вивчення професійної ідентичності [2]:

- аналіз процесів професійного розвитку та особистісного самовдосконалення;
- дослідження соціальних чинників, що впливають на становлення професіонала.

Дослідник М. Аргайл звертав увагу на взаємозв'язок між професійною ідентичністю та професіоналізацією особистості. Він розглядав процес професіоналізації як багатокомпонентний, до якого входять професійне навчання, засвоєння норм та стандартів діяльності, а також розуміння правил поведінки в межах професійного середовища. У цьому контексті професійна ідентичність, на думку Аргайла, близька до поняття професійного статусу та визначається тривалою професійною участю [3].

Дж. Зоненфелд підкреслював, що професійна ідентичність виникає і змінюється в процесі професійного зростання, важливою частиною якого є кар'єрний розвиток. У ході цього процесу людина поступово переходить від окремих, вузьких аспектів самоідентифікації (наприклад, як спеціаліста в

певній сфері або члена соціальної групи) до ширшого, концептуального усвідомлення себе як професіонала. Саме така узагальнена ідентичність визначає рівень професійної зрілості та сприяє просуванню в кар'єрі [4].

На думку Р. Фінчмана і П. Родеса, важливим етапом у становленні професійної ідентичності є усвідомлення особистістю вимог, цінностей та етичних норм, притаманних професійному середовищу. Формування ідентичності, згідно з їхнім підходом, відбувається тоді, коли особистість починає співвідносити власні риси з соціальними очікуваннями, що виникають у процесі професійного становлення. Це, в свою чергу, дозволяє людині здійснювати ефективну професійну саморегуляцію [5].

Аналізуючи взаємозв'язок між особистістю та професійним середовищем, дослідники дійшли висновку, що досягнення успіху в професійній сфері можливе для тих, хто здатен пристосуватися до вимог, які висуває професійна діяльність і спільнота. У цьому контексті професійна ідентичність виступає своєрідною внутрішньою моделлю, яка відображає уявлення людини про необхідні особистісні риси, професійні знання, навички, а також про соціальні норми й правила поведінки, що забезпечують ефективну реалізацію в обраній професії та сприяють прийняттю фахівця колективом [2].

Вітчизняні наукові підходи до вивчення професійної ідентичності акцентують увагу на взаємозв'язку особистісного розвитку з соціальним контекстом професіоналізації. Варто зазначити, що саме в межах психології праці сформувалася традиція комплексного вивчення психологічних аспектів, пов'язаних із вибором професії та процесом професійного становлення [6].

Вважається, що професійна ідентичність є результатом тривалого особистісного й професійного становлення, що виникає лише на високому рівні оволодіння професією та характеризується як стійке узгодження ключових складових професійної діяльності, зокрема уявлень про реальний та ідеальний образ професійного «Я» [11].

Можна інтерпретувати професійну ідентичність як ступінь професійного зростання спеціаліста, коли особистість ідентифікує себе з обраною професією, її соціальними та рольовими функціями, а також із вимогами й завданнями, які вона передбачає [12].

Згідно з Л.Б. Шнейдер, професійну ідентичність слід розуміти як підсумок процесів професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації, які проявляються в усвідомленні себе як представника конкретної професії та професійної спільноти, а також у певному рівні ототожнення та розмежування з професійною діяльністю та іншими людьми. Ці процеси відображаються у когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах особистісного «Я» [12].

Можна аналізувати професійну ідентичність у контексті професійного становлення особистості, підкреслюючи, що вона виявляється в ході цього становлення в різних формах [13]:

- як цілісне емоційне переживання, засноване на позитивному ставленні до обраної професії та професійного зростання як шляху до самореалізації та самоактуалізації;
- як провідна тенденція й головний критерій професійного розвитку особистості;
- як функціональний механізм суб'єкта, який проходить свій професійний шлях і орієнтується на досягнення професійної ідентичності.

Тракувати професійну ідентичність можна як багатовимірне поняття, що поєднує когнітивні, мотиваційні та ціннісні риси особистості, які забезпечують орієнтацію у світі професій, взаємодію з професійною спільнотою та соціальним середовищем, сприяють повнішій реалізації професійного потенціалу, прогнозуванню можливих наслідків вибору фаху та плануванню подальшого особистісного розвитку [2].

У процесі вивчення феномена професійної ідентичності доходим висновку, що його можна розглядавати як:

- основну тенденцію розвитку суб'єкта на професійному шляху, яка водночас виступає ключовим індикатором його професійного зростання;
- емоційний стан, який супроводжує людину на різних етапах її професійного становлення; цей стан базується на ставленні до професійної діяльності загалом та професіоналізації як до інструменту соціалізації, самореалізації й задоволення внутрішніх прагнень, а також на оцінці себе як фахівця й активного суб'єкта професійного шляху;
- складову структури особистості як суб'єкта професійного розвитку, що реалізується у вигляді функціональної системи, орієнтованої на досягнення певного рівня професійної ідентичності.

А.С. Борисюк визначає професійну ідентичність як «багатовимірне інтегративне поняття, що поєднує елементи особистісної й соціальної ідентичності, є багаторівневою динамічною структурою, яка включає як усвідомлені, так і неусвідомлені компоненти, є частиною самосвідомості, результатом професійного самовизначення та характеристикою особистості з огляду на її професійну взаємодію з оточенням, що включає ставлення до власної професії та до професійного середовища» [16].

Проблематику професійної ідентичності досліджували також Г.В. Ложкін та Н.Ю. Волянук. Вони запропонували її вузьке та широке тлумачення. У вузькому значенні професійну ідентичність розглядають як форму самосвідомості, систему уявлень індивіда про себе як суб'єкта життєдіяльності. У широкому розумінні цей феномен включає концептуальне бачення людиною свого місця в професійній групі чи спільноті; при цьому дане уявлення супроводжується визначеними ціннісними й мотиваційними орієнтаціями [17].

І.А. Дружиніна підкреслює, що професійна ідентичність полягає у прийнятті особистістю ключових професійних ролей, ціннісних орієнтацій та норм, сприяє формуванню бачення власного професійного майбутнього і є складним, багаторівневим утворенням [18].

Згідно з позицією М.І. Попіль, професійна ідентичність є результатом процесів професійного самовизначення, персоналізації й самоорганізації; вона виявляється в усвідомленні своєї належності до професії та професійного середовища. Як інтегративне утворення, ця ідентичність забезпечує цілісність особистості, розвивається в процесі професійного навчання та є важливим показником формування професіонала, результатом чого стає становлення адекватної професійної «Я-концепції» [18].

А.М. Лукіяничук визначає професійну ідентичність як «результат процесу ідентифікації, свідомого ототожнення себе з певною професійною групою з урахуванням усіх її характерних особливостей, а також як психологічну характеристику особистості, яка формується в процесі професійного навчання» [20].

Таким чином, узагальнюючи наведені вище підходи до трактування поняття «професійна ідентичність», варто зазначити, що в подальшому під цим терміном розумітиметься складна, багаторівнева, багатокомпонентна і системна структура, яка виявляється у формуванні професійно значущих якостей і постійному особистісному зростанні суб'єкта трудової діяльності, у прийнятті себе як представника конкретної професії, засвоєнні норм та правил поведінки, притаманних професійному середовищу. Усе це сприяє ефективній самореалізації в обраній професії та включенню до професійної спільноти.

Теоретичне вивчення феномена професійної ідентичності дозволяє дійти таких висновків. У науковій спільноті відсутнє єдине усталене визначення терміну «професійна ідентичність», оскільки дослідники підходять до його інтерпретації з різних точок зору, що ускладнює його аналіз. Однак розглянуті трактування не заперечують одне одного, а, навпаки, доповнюють і збагачують загальне розуміння цього феномена. У сучасних наукових підходах професійна ідентичність виступає ключовим критерієм професійного зростання особистості та основною ознакою її діяльній самореалізації. Професійна ідентичність являє собою складну,

багатогранну, структуровану систему, яка виявляється у розвитку професійно значущих рис, особистісному зростанні суб'єкта праці, усвідомленні належності до певної професії та прийнятті норм, що регулюють поведінку в межах професійної спільноти, і, відповідно, слугує умовою ефективної самореалізації та соціального визнання в межах фахової групи.

1.3. Підходи до вивчення ідентичності студентів та модель її розвитку протягом навчання у ЗВО

Вивчення ідентичності студентів-психологів є важливим напрямом психологічних досліджень, оскільки цей період життя є критичним для розвитку особистісної та професійної ідентичності. Студенти-психологи проходять через різні етапи саморозуміння та професійного становлення, що ставить перед науковцями завдання глибше розглянути, як саме формується їхня ідентичність у межах навчального процесу, соціальних і психологічних факторів [30].

Підходи до вивчення ідентичності студентів-психологів

1. Соціально-психологічний підхід фокусується на взаємодії студента з оточенням, зокрема з одногрупниками, викладачами та іншими членами соціальної групи. Цей підхід акцентує увагу на тому, як студенти адаптуються до соціальних ролей, які вони приймають як майбутні психологи. В рамках соціально-психологічного підходу досліджується, як зміна соціального контексту, групова приналежність і взаємодія з іншими людьми впливають на формування професійної ідентичності. Ідентичність студента-психолога формується через процеси соціального навчання, коли він усвідомлює роль психолога в суспільстві, переймає цінності та соціальні норми професії, а також інтегрує їх у свою особистість.

2. Когнітивно-психологічний підхід акцентує на внутрішніх когнітивних процесах, через які проходять студенти-психологи під час формування ідентичності. В цьому контексті ідентичність розглядається як процес, у якому важливе значення має самопізнання, рефлексія, самооцінка

та розуміння себе як майбутнього професіонала. Студенти аналізують свої цілі, інтереси, моральні переконання, а також порівнюють свою ідентичність з ідеальним образом психолога. Це дозволяє їм з часом формувати більш стійке уявлення про себе та визначати свої професійні переконання і цінності.

3. Психоаналітичний підхід підкреслює важливість внутрішніх психологічних процесів, зокрема внутрішніх конфліктів, переживань і травм, що впливають на формування ідентичності. Відповідно до цього підходу, студенти-психологи переживають і адаптують свою професійну роль через глибинні психічні процеси, включаючи самоприйняття, інтеграцію своїх емоційних станів з професійними вимогами та взаємодію з клієнтами. Це дозволяє їм віднайти гармонію між власною особистістю та вимогами професії, що може бути дуже складним процесом, особливо для тих, хто тільки починає свій професійний шлях.

4. Підхід, заснований на теорії ідентичності Джеймса Марсії, зосереджується на процесах дифузії, критичного вибору та досягнення ідентичності. Марсія описує, як молоді люди проходять через етапи, коли вони досліджують різні альтернативи, а потім визначають, які з цих альтернатив є для них найбільш прийнятними. В рамках цього підходу студенти психології проходять через етапи активного пошуку та вибору професійних ідентичностей, коли вони порівнюють свої можливості та формують уявлення про себе як психолога. Професійне самовизначення на цьому етапі є результатом вибору з безлічі можливих шляхів, і важливу роль відіграє усвідомлення власних цілей і прагнень.

Передумови дослідження позитивної ідентичності закладені в працях, присвячених методології позитивної психології, яка зосереджується на вивченні позитивних якостей особистості. К. Пітерсон і М. Селігман встановили, що існують позитивні характеристики та особистісні сильні сторони. М. Селігман наголосив на важливості орієнтації особистості на свободу дій і активність, на відміну від фокусування на уникненні деградації.

Встановлено, що особа, яка прагне активного розвитку, досягає вищих результатів, ніж та, що лише уникає занепаду, — як за показниками суб'єктивного благополуччя, так і за рівнем творчої реалізації, усвідомлення сенсу життя та здатності вирішувати об'єктивні труднощі [36].

Д. Даттон, Л. Робертс і Д. Бертон розробили типологію теоретичних підходів до позитивної ідентичності в контексті професійного розвитку. Вони виокремили чотири перспективи позитивної ідентичності: чеснотну, оцінну, розвиткову та структурну. Згідно з їхнім баченням, важливо зосереджувати увагу на різноманітних джерелах формування позитивності, що відкриває нові горизонти для побудови позитивної ідентичності [34].

Розглянемо детальніше методи побудови позитивної ідентичності, запропоновані вченими.

1. Доброчесний зміст ідентичності (перспектива чесноти). Ідентичність вважається позитивною, коли її зміст насичений доброчесними рисами характеру (такими як оптимізм, впевненість, надійність, життєрадісність) та/або чеснотами (мудрістю, мужністю, стриманістю, здатністю до трансцендентності). Інакше кажучи, якщо в структурі особистості присутні якості, які асоціюються з загальнолюдськими чеснотами або моральними достоїнствами, така ідентичність є позитивною. Цей підхід передбачає, що морально-етичне наповнення особистості є основою її позитивного самосприйняття.

2. Ставлення індивіда до себе (оцінна перспектива). Цей підхід зосереджується на підвищенні або підтримці почуття власної гідності шляхом позитивного оцінювання ключових характеристик, компетентностей і досягнень у професійній діяльності. У центрі уваги — суб'єктивне відчуття самоповаги, яке виникає внаслідок реалізації себе як: особистості в професійній сфері (особистісна ідентичність), учасника трудових взаємин (міжособистісна ідентичність), члена колективу чи професійної групи (соціальна ідентичність). Ідентичність у цьому випадку є позитивною тоді, коли індивід оцінює її сприятливо, вона підтримує загальну самооцінку та

почуття самоефективності. Така людина вважає себе компетентною, спроможною, визнаною іншими, має впевненість у власних силах і відчуває себе значущою і гідною як член професійного середовища.

3. Траєкторія розвитку ідентичності (перспектива розвитку). Цей підхід акцентує увагу на змінності ідентичності з часом, підкреслюючи її динамічність, здатність до розвитку та адаптації. У рамках цієї перспективи виділяються два основні підходи: прогресивний та адаптивний.

Прогресивний підхід до розвитку позитивної ідентичності, пов'язаної з професійною діяльністю, розглядає зростання особистості через послідовне проходження етапів кар'єрного шляху. Із набуттям досвіду індивід формує стійкішу самооцінку як працівника, члена професійної спільноти та організації. Рух кар'єрними сходами вважається ознакою розвитку позитивної ідентичності. Крім того, цей розвиток може бути стимульований труднощами на шляху: зіткнення з професійними проблемами спонукає людину до переосмислення, вдосконалення своїх якостей і наближення до певного ідеалу. Такі історії особистісного й професійного зростання фіксують позитивні зміни у самосприйнятті, що згодом інтегруються у життєвий наратив і сприяють формуванню позитивної ідентичності.

Адаптивний підхід наголошує на здатності людини гнучко пристосовуватися до змін у внутрішніх установках або зовнішніх умовах. У специфічних ситуаціях, коли змінюється соціальне чи професійне середовище, особистість створює нову, адаптовану позитивну ідентичність, що дозволяє інтегруватися в нову спільноту чи структуру. Людина, діючи як активний суб'єкт, формує свою ідентичність шляхом експериментування, реконструкції, відмови від застарілих елементів. Така адаптація сприяє набуттю автентичності, внутрішньої цілісності, відчуття сенсу, самобутності, зрілості — або їх поєднання.

4. Структура ідентичності. Структурний підхід до позитивної ідентичності виділяє два її типи: збалансований та комплементарний.

Ідентичність вважається більш позитивною тоді, коли особистість інтегрує різноманітні свої риси або ролі в гармонійну, взаємопов'язану систему.

У збалансованій структурі ідентичності досягається гармонія між різними її компонентами, зокрема між особистісною та соціальною ідентичністю. Такий баланс забезпечує внутрішню стабільність, дозволяючи індивіду зберігати цілісність у мінливому соціальному середовищі.

Комплементарна структура ідентичності передбачає взаємне підсилення різних складників ідентичності. Замість конфлікту між ролями чи рисами, відбувається їх доповнення, що створює позитивну інтеграцію. Завдяки цьому особистість отримує доступ до ширшого кола знань, підвищує рівень творчості, покращує емоційний стан, формує зв'язки між різними аспектами власного досвіду. Таке структурування дозволяє людині знайти сенс у розмаїтті життєвих подій та обставин.

Усі ці наукові підходи є теоретичною основою для формування та зміцнення позитивної ідентичності в підлітковому віці. Особливої ваги набувають практичні рекомендації та інструменти, розроблені на їхній основі, що сприяють розвитку цього феномену у контексті реального життя підлітків.

Модель розвитку ідентичності студентів-психологів

Процес розвитку ідентичності студентів-психологів можна описати через кілька етапів, кожен з яких пов'язаний із певними змінами в самосвідомості та професійному становленні. Ці етапи є важливими для формування стійкої ідентичності, яка дозволяє студентам успішно адаптуватися до вимог психологічної професії.

1. Етап самоосмислення та самопізнання. На цьому етапі студенти тільки починають свій шлях у професії психолога. Вони ще не мають чіткої уяви про свою роль, проте починають шукати відповіді на питання, ким вони є і що вони хочуть досягти у професійному житті. Це етап, коли студенти активніше взаємодіють з собою, аналізують свої внутрішні потреби, інтереси та схильності, а також визначають свої сильні і слабкі сторони. Цей процес

самопізнання є першим кроком до формування професійної ідентичності, і він здебільшого пов'язаний із пошуком відповіді на питання, чи підходить їм роль психолога.

2. Етап професійного становлення. На цьому етапі студенти починають глибше пізнавати свою професію, ознайомлюються з теоретичними основами психології, беруть участь у практичних заняттях і стажуваннях, де вони вже можуть відчувати себе майбутніми фахівцями. Вони працюють з реальними проблемами, знайомляться з етичними нормами та методами роботи, які будуть застосовувати в майбутній професійній діяльності. Формується уявлення про професійні цінності та соціальні ролі, що дозволяє студентам зрозуміти, яку роль вони повинні виконувати як психологи і як це поєднується з їхнім особистісним «я».

3. Етап інтеграції та стабілізації ідентичності. На цьому етапі студенти вже мають чітке уявлення про себе як майбутнього психолога. Вони стабільно визначають свої професійні цілі, а також усвідомлюють свою роль у соціумі. Це період, коли відбувається інтеграція всіх знань і навичок, набути протягом навчання, у професійну ідентичність. Студенти здатні усвідомлювати свою відповідальність перед іншими людьми та зберігати рівновагу між особистими цінностями і вимогами професії.

4. Етап постійного розвитку та адаптації. Ідентичність студентів-психологів не є статичною і продовжує розвиватися після завершення навчання. Цей етап пов'язаний із адаптацією до реальних умов професійної практики. Після отримання диплома студенти-психологи вступають у нові соціальні ролі, взаємодіють з клієнтами, а також займаються подальшим професійним розвитком. У цей період відбувається постійне коригування ідентичності відповідно до змін у соціумі та професійній практиці.

Ідентичність студентів-психологів є багатограним процесом, який включає особистісний і професійний розвиток. Протягом навчання студенти проходять через різні етапи, на яких вони формують як особистісну, так і професійну ідентичність. Різні підходи до вивчення цього процесу

допомагають краще зрозуміти, як соціальні, когнітивні, психоаналітичні та професійні фактори взаємодіють і впливають на формування стабільної ідентичності психолога. Успішна інтеграція цих аспектів є ключовим фактором для професійного та особистісного зростання студентів, що в свою чергу визначає їх майбутній успіх у психологічній діяльності.

Висновок до розділу 1

Проведений аналіз досліджень ідентичності свідчить про високий рівень зацікавленості наукової спільноти у вивченні процесів розвитку ідентичності, а також стратегій її підтримки й зміцнення. Ідентичність розглядається як багатовимірне явище, яке охоплює різні аспекти особистості, і водночас є динамічним процесом, що змінюється під впливом соціального контексту, особистого досвіду, життєвих викликів та внутрішньої рефлексії. Проблематика динаміки ідентичності є актуальною як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Проте більшість наукових праць зосереджена на вивченні окремих типів ідентичності — таких як особистісна, соціальна, професійна, гендерна тощо — без інтегрованого розгляду їх взаємозв'язків у межах цілісного розвитку особистості.

Одним із важливих досягнень у цій сфері є формулювання поняття «позитивна ідентичність». Вона розглядається як цілісний соціально-психологічний феномен, який передбачає гармонійне поєднання кількох ключових компонентів. Зокрема, йдеться про самоприйняття особистості, підвищення усвідомлення власної цінності, формування чітких рольових позицій у соціумі, розвиток активної життєвої позиції, здатність ефективно включатися в соціальні групи, засвоєння життєво необхідних компетенцій. Крім того, позитивна ідентичність включає готовність брати на себе відповідальність за власні дії, що має тісний зв'язок із процесом соціального самоствердження. Вона реалізується через активне проживання суб'єктної позиції – здатності діяти на основі внутрішніх переконань, приймаючи себе

як повноцінного суб'єкта міжособистісної, соціальної, професійної та духовної взаємодії.

У сучасному потоці досліджень особлива увага приділяється як зовнішнім, так і внутрішнім джерелам формування позитивної, або досягнутої, ідентичності. Внутрішні джерела включають емоційно-позитивне сприйняття себе, відчуття приналежності до значущих соціальних груп, досвід задоволення потреб у самопізнанні, самореалізації, саморозвитку. Це супроводжується позитивним сприйняттям своєї особистості, прийняттям власної індивідуальності та здатністю осмислити власні професійні прагнення. Важливою умовою є також наявність досвіду участі в значущій, привабливій соціально корисній діяльності, яка сприяє зміцненню суб'єктної позиції та розширенню можливостей для формування зрілої ідентичності.

Умови сучасного світу, що постійно змінюються — соціальні трансформації, культурні зрушення, інформаційні перевантаження — загострюють потребу у вивченні чинників ефективної соціалізації підлітків і молоді. Дослідники, які працюють у межах різних наукових підходів, підкреслюють важливість включення підлітків у соціально значущу діяльність, яка має конструктивний характер і сприяє розвитку не лише особистісної, а й громадянської відповідальності. Наявність референтної групи, яка надає підтримку та позитивний зразок поведінки, роль «значущого дорослого» як наставника або авторитетної постаті, соціокультурні умови, що сприяють розвитку суб'єктності — усі ці чинники відіграють ключову роль у формуванні стійкої ідентичності.

Крім того, суттєве значення має середовище, у якому відбувається зростання та розвиток молоді особистості. Це середовище може або сприяти формуванню ідентичності, або, навпаки, гальмувати її розвиток. Оптимальним середовищем для формування позитивної ідентичності вважається таке, що стимулює інтерес до себе, дає можливість для самовираження, творчої діяльності, конструктивного самоствердження в соціумі. Розвиток позитивної ідентичності передбачає процес активної

взаємодії підлітка з соціальною реальністю, де він виступає не пасивним об'єктом, а активним суб'єктом, який впливає на своє життя та навколишнє середовище.

У цілому, можна стверджувати, що формування ідентичності — це не просто адаптація до соціального середовища, а складний процес внутрішньої трансформації, що веде до гармонізації особистісного та соціального. Така ідентичність дозволяє індивіду залишатися собою, бути стійким до зовнішніх впливів, зберігати відчуття цілісності у світі, що змінюється, та цілеспрямовано діяти відповідно до власних переконань, цінностей і життєвих орієнтирів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методика та процедура дослідження

В нашому дослідженні приймали участь 40 студентів спеціальності «Психологія» НУЧК ім. Т.Г. Шевченка: 20 студентів 2 курсу (віком 18–19 років) та 20 студентів 4 курсу (віком 21–22 роки). Терміни проведення: березен-квітень 2025 року. Всі студенти навчаються на денній формі навчання.

Опитувальник професійної ідентичності

Опитувальник професійної ідентичності (ОПІ) – це діагностичний інструмент, розроблений для вивчення особливостей формування та стану професійної ідентичності особистості. Він застосовується у психологічній практиці, зокрема в профорієнтаційній роботі, вивченні мотиваційної структури вибору професії, а також у межах досліджень професійного самовизначення.

Опитувальник професійної ідентичності студентів – майбутніх психологів, розроблений в 2005 році (автор У.С. Родигіна) для діагностики ступеня розвитку професійної ідентичності майбутніх психологів. Методика дозволяє визначити зрілість професійної ідентичності через оцінку двох основних характеристик: емоційного ставлення до професії та ступеня залучення до процесу професійного розвитку.

Опитувальник складається з низки тверджень, до яких респондент має висловити ступінь згоди за шкалою типу Лайкерта. Формулювання питань охоплюють ключові компоненти професійної ідентичності: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-оцінний та поведінковий.

Мета застосування методики: виявити рівень сформованості професійної ідентичності у студентів 2-го та 4-го курсу спеціальності «Психологія» та порівняти ступінь емоційної включеності у професію та

залученості до процесу професійного розвитку на різних етапах фахового становлення.

Основні показники, що вимірюються:

- рівень сформованості професійної ідентичності;
- домінування окремих компонентів (наприклад, лише мотивація без дії або емоційна прив'язаність без усвідомлення);
- наявність внутрішніх суперечностей у виборі професійного шляху;
- зрілість професійного самовизначення.

Обробка результатів передбачає підрахунок сумарної кількості балів за кожним із субшкал, порівняння з нормативними значеннями та якісну інтерпретацію отриманих результатів із урахуванням віку, рівня освіти та етапу професійного розвитку.

Методика може використовуватись:

- у школах для учнів старших класів;
- у закладах профтехосвіти та вишах;
- під час психологічного консультивання молоді;
- у кадровій роботі — для оцінки стабільності професійних намірів.

ОПІ також може входити до складу комплексної програми психодіагностики, яка включає дослідження професійної мотивації, ціннісних орієнтацій, самооцінки та особистісних рис.

Методика мотивації професійної кар'єри

Опитувальник «Мотивація до кар'єри» був розроблений А. Ное, Р. Ное та Д. Баххубером з метою діагностики особистісних особливостей мотивації професійного зростання. Методика дозволяє оцінити рівень внутрішньої готовності працівника або студента до побудови, планування та реалізації кар'єрної стратегії в сучасному соціально-економічному контексті.

У структурі методики виділено три ключові компоненти мотивації до кар'єри:

1. Кар'єрна інтуїція – відображає усвідомлення особистих цілей, сильних і слабких сторін у професійній сфері, здатність до саморегуляції кар'єрного плану та гнучкості в його коригуванні.

2. Кар'єрна причетність – визначає ступінь залучення до трудової діяльності, націленість на успіх організації, готовність працювати понаднормово, включеність у виробничі процеси.

3. Кар'єрна стійкість – характеризує вміння адаптуватися до змін, справлятися з труднощами, приймати рішення в умовах невизначеності та самостійно долати перешкоди на шляху професійного зростання.

Методика представлена у вигляді опитувальника, що включає 20 тверджень, які оцінюються респондентом за 5-бальною шкалою (від 1 – «зовсім не згоден» до 5 – «повністю згоден»). Респонденти мають визначити, наскільки часто або яскраво кожне з формулювань відповідає їхній поведінці чи внутрішнім установам у контексті професійного розвитку.

Алгоритм обробки:

- Шкала кар'єрної інтуїції – сума балів за твердженнями 1–6.
- Шкала кар'єрної причетності – сума балів за твердженнями 7–13.
- Шкала кар'єрної стійкості – сума балів за твердженнями 14–20.

Оцінювання результатів проводиться з урахуванням посади респондента (фахівець, керівник середньої або вищої ланки). Для кожної шкали передбачені три рівні інтерпретації: низький, середній та високий ступінь розвитку відповідного аспекту мотивації.

Методика широко використовується у профорієнтаційній роботі, кадровому менеджменті, психологічному консультуванні та навчальних програмах з розвитку кар'єрної компетентності. Вона дозволяє не лише діагностувати поточний рівень мотиваційної готовності, але й виявити потенційні зони для розвитку кар'єрної самосвідомості та відповідального ставлення до професійного шляху.

Методика на вивчення ідентичності Куна-Макпарклєнда

Методика «Хто я?» (Who am I?), запропонована М. Куном і Т. Макпартлендом у межах символічного інтеракціонізму, є одним із найпростіших і водночас найглибших інструментів для вивчення структури особистісної ідентичності. Її основна мета — виявити, як людина сприймає саму себе та які характеристики вважає центральними для власного «Я».

У класичному варіанті опитуваному пропонують дати 20 відповідей на запитання: «Хто я?», використовуючи короткі твердження або визначення. Наприклад: «Я студент», «Я дочка», «Я щирий», «Я іноді сумніваюся» тощо. Респондент може записувати як соціальні ролі (статусні ідентичності), так і особистісні риси, переконання, переживання або тілесні характеристики.

Записи не оцінюються як «правильні» чи «неправильні», і учаснику не дають жодних підказок, окрім загального інструктажу: відповіді мають бути щирими, особисто значущими, у вільному порядку.

Після збору даних аналіз здійснюється якісно та кількісно:

Кількісний аналіз — визначається, скільки тверджень стосуються різних сфер ідентичності:

- соціальні ролі (громадянин, студент, син/дочка);
- психологічні характеристики (добрий, спокійний, впертий);
- тілесні риси (високий, худий);
- цінності, переконання, ідеології;
- рефлексивні або екзистенційні описи (наприклад, «Я — не знаю, хто я»).

Якісний аналіз — оцінюється зміст висловлювань:

- чіткість та визначеність «Я-концепції»;
- наявність суперечностей або конфліктів;
- переважання зовнішніх (рольових) або внутрішніх (особистісних) орієнтирів;
- ступінь соціальної інтегрованості особистості.

Іноді проводять кластеризацію відповідей, поділяючи їх за тематичними категоріями (індивідуальна ідентичність, рольова, соціальна,

духовна тощо), або використовують динамічне порівняння з аналогічними відповідями тієї ж особи в інший час (наприклад, до та після життєвих змін).

Методика Куна – Макпартленда є універсальним інструментом для досліджень у психології, педагогіці, соціології. Її можна використовувати:

у віковій психології – для дослідження ідентичності підлітків та молоді;

у клінічній практиці – для аналізу кризи ідентичності, самооцінки, емоційної дезадаптації;

у соціальній роботі – при роботі з маргінальними або травмованими групами;

у профорієнтаційній діагностиці – як частину інтерв'ю про професійне самовизначення.

Переваги методики: простота застосування; висока діагностична глибина; можливість виявлення латентних (прихованих) конфліктів або внутрішніх суперечностей; гнучкість в адаптації до різних вікових і соціальних груп.

2.2. Отримані результати та їх аналіз

Опитувальник професійної ідентичності У.С. Родигіної (2005), який передбачає оцінювання двох шкал:

- емоційного ставлення до професії (ЕМОЦ);
- ступеня залучення до професійного розвитку (ЗАЛУЧ).

Кожна шкала містить по 10 тверджень, відповіді оцінювались за 5-бальною шкалою: від 1 («повністю не згоден») до 5 («повністю згоден»).

Максимальний бал по кожній шкалі – 50, мінімальний – 10.

Опитування проводилося анонімно у письмовій формі, під керівництвом дослідника. Всі учасники надали добровільну згоду на участь.

Результати дослідження за опитувальником професійної ідентичності студентів майбутніх психологів 2 та 4 курсів наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

**Показники шкал професійної ідентичності у студентів психологів
молодших та старших курсів**

Шкали професійної ідентичності	(M±SD)	
	2-й курс	4-й курс
Емоційне ставлення до професії	31.5 ± 3.2	28.4 ± 2.8
Залучення до професійного розвитку	41.2 ± 2.5	43.1 ± 2.1

t-критерій для ЕМОЦ: $t = -9.47$, $df = 38$, $p < 0,001$

t-критерій для ЗАЛУЧ: $t = -17.39$, $df = 38$, $p < 0,001$

Обидві відмінності є статистично високозначущими, що дозволяє з великою ймовірністю стверджувати про різний рівень професійної ідентичності між групами.

Відмінності у показниках емоційного ставлення до професії (ЕМОЦ) свідчать про те, що студенти 4-го курсу значно частіше повідомляли про позитивне, стабільне емоційне сприйняття професії, відчуття гордості, належності до фаху психолога. Це є результатом не лише тривалішого контакту з професійними знаннями, а й реального досвіду практики, участі в наукових заходах, стажуваннях, що укріплює емоційно-професійні зв'язки.

Натомість студенти 2-го курсу ще перебувають у стадії професійного «пробування», часто сумніваються в правильності вибору, мають фрагментарне уявлення про майбутню роботу. Їхнє емоційне ставлення до професії більш варіативне й менш узагальнене.

Виявлені відмінності за показником «залучення до професійного розвитку» (ЗАЛУЧ) показує, що четвертокурсники демонструють активну включеність у процес фахового становлення, проявляють ініціативу в проходженні додаткових курсів, практики, участі в психологічних тренінгах та дослідженнях. Це свідчить про високу професійну мотивацію та усвідомлення особистої відповідальності за майбутню кар'єру.

У студентів 2-го курсу рівень залучення нижчий, що є нормальним для їхнього етапу — основний акцент на засвоєнні теоретичних знань, слабка орієнтація в реальному полі психологічної діяльності.

Таблиця 2.2.

Порівняльна характеристика результатів студентів майбутніх психологів 2 та 4 курсів

Параметр	2 курс	4 курс
Емоційна ідентифікація	Помірна, нестійка	Висока, стабільна
Залученість до розвитку	Обмежена, зовнішня	Висока, внутрішньо вмотивована
Самосприйняття як психолога	Сумнівне, з елементами невизначеності	Створене, позитивне
Мотивація навчання	Змішана (інтерес + вимога)	Спрямована, професійна

У ході проведеного дослідження було виявлено низку важливих закономірностей, що дозволяють глибше зрозуміти динаміку становлення професійної ідентичності майбутніх психологів на різних етапах їхнього навчання. Отримані результати свідчать про те, що професійна ідентичність не формується одномоментно, а є поетапним процесом особистісного та професійного зростання, який залежить як від внутрішньої готовності особистості, так і від зовнішніх впливів – освітнього середовища, досвіду практики, професійної соціалізації.

Порівняння даних студентів 2-го та 4-го курсу демонструє чітку тенденцію до зростання показників за обома шкалами опитувальника – як емоційного ставлення до професії, так і залучення до процесу професійного розвитку. Для студентів четвертого курсу характерний високий рівень емоційної включеності у професійну сферу, позитивне емоційне самосприйняття у ролі майбутнього психолога, а також внутрішньо вмотивована активність, спрямована на професійне самовдосконалення. Їхнє

ставлення до навчання є більш осмисленим, відповідальним, що свідчить про завершення етапу професійного самовизначення та становлення цілісної професійної ідентичності.

У той же час студенти другого курсу демонструють помірний рівень сформованості професійної ідентичності. Їм притаманні коливання у самооцінці власної професійної придатності, часті сумніви у правильності вибору фаху, слабка емоційна залученість до професійного контексту. Це є нормальним для початкового етапу фахового становлення і свідчить про те, що формування професійної ідентичності потребує часу, супроводу та цілеспрямованої підтримки.

Актуальним у цьому контексті є впровадження елементів тьюторського супроводу, менторства, розширення можливостей практичного залучення студентів до діяльності за спеціальністю вже на ранніх етапах навчання. Це дозволяє не лише зменшити ризики професійної дезадаптації, але й сприяє розвитку мотиваційної сфери, емоційного включення та формування відповідальності за професійний шлях.

Методика У.С. Родигіної продемонструвала високу діагностичну чутливість і може бути рекомендована як надійний інструмент для оцінки ступеня професійного самовизначення, як у рамках наукових досліджень, так і в практиці освітнього консультування, кар'єрного супроводу, профорієнтації студентської молоді. Її перевага полягає в тому, що вона дозволяє оцінити не лише зовнішню (декларативну) належність до професії, а й внутрішню глибину та щирість особистісної ідентифікації, що є критично важливим для підготовки майбутніх психологів.

У підсумку, результати дослідження підтверджують важливість цілеспрямованого педагогічного впливу та створення умов для формування зрілої професійної ідентичності протягом усього періоду здобуття вищої освіти, особливо для гуманітарних спеціальностей, де професія глибоко інтегрується в структуру особистості.

Методика «Мотивація до кар'єри» (А. Ное та співавт.) була використана з метою вивчення особливостей мотивації до кар'єри у майбутніх фахівців — студентів-психологів 2 та 4 курсу, а також порівняння рівня сформованості ключових складових мотивації кар'єрного зростання.

Максимальні бали за підшкалами:

кар'єрна інтуїція – макс. 30 балів;

кар'єрна причетність – макс. 35 балів;

кар'єрна стійкість – макс. 35 балів.

Враховуючи, що всі студенти є фахівцями, оцінка результатів здійснювалася за нормативами для відповідної групи.

Таблиця 2.3.

Загальні результати опитування за методикою «Мотивація до кар'єри» студентів майбутніх психологів 2-го та 4-го курсів

Група	Кар'єрна інтуїція (M±SD)	Кар'єрна причетність (M±SD)	Кар'єрна стійкість (M±SD)
2 курс	21.8 ± 2.1	22.6 ± 2.8	27.4 ± 2.2
4 курс	26.1 ± 1.8	27.9 ± 2.1	31.2 ± 1.6

1. Кар'єрна інтуїція

У студентів 2 курсу середній показник становив 21.8 бала, що за нормами відповідає середньому рівню (17–24). Це свідчить про початкове, ще не повністю усвідомлене розуміння своїх професійних ресурсів. Другокурсники ще лише формують уявлення про себе як про фахівців, тому їхня мотивація до кар'єрного планування більш інтуїтивна, залежна від зовнішніх впливів.

У студентів 4 курсу середнє значення – 26,1 бала, що наближається до високого рівня. Це вказує на зростання усвідомленості, активне планування кар'єрних кроків, рефлексію щодо сильних і слабких сторін. Студенти на випускному курсі краще орієнтуються у професійному середовищі, мають чіткіші очікування щодо кар'єрного зростання.

Кар'єрна інтуїція у 4-курсників є більш зрілою та цілеспрямованою, що логічно пов'язано з наближенням до завершення навчання.

2. Кар'єрна причетність

У студентів 2 курсу середній бал – 22,6, що вказує на середній рівень. Такий результат демонструє, що значна частина студентів ще не ідентифікує себе як частину організаційного простору чи спільноти професіоналів. Їм складно проявляти ініціативу у позааудиторній діяльності, орієнтуватися на цілі організації.

У 4 курсі показник – 27,9, що свідчить про високий рівень причетності. Випускники схильні бачити себе як учасників спільної професійної справи, готові брати на себе додаткові зобов'язання, працювати понаднормово, підтримувати ініціативи.

Рівень організаційної лояльності та мотивації на користь системи зростає з досвідом і віком, а також з готовністю до самостійного професійного життя.

3. Кар'єрна стійкість

Другокурсники мають показник 27.4 бала — середній рівень. Це свідчить про потенційну готовність до складних умов, але ще не перевірену на практиці. Їм властива обережність, залежність від підтримки керівництва, потреба в структурі та опорі.

Четвертокурсники — 31.2 бала, що відповідає високому рівню стійкості. Вони краще адаптуються до невизначеності, здатні приймати самостійні рішення, брати на себе відповідальність, діяти без чітких інструкцій.

Випускники психології демонструють готовність до самостійної професійної діяльності, психологічну зрілість і здатність зберігати ефективність у складних умовах.

Мотиваційна структура кар'єрної орієнтації студентів змінюється з віком і курсом навчання. Порівняльний аналіз між 2 і 4 курсом виявив виражене зростання за всіма трьома аспектами мотивації.

Кар'єрна інтуїція на старших курсах переходить з інтуїтивного рівня на усвідомлений. Випускники не лише мріють, а й планують.

Кар'єрна причетність розвивається у міру занурення в академічне та організаційне середовище. Студенти 4 курсу сприймають себе як частину фахового простору та готові діяти в інтересах організації.

Кар'єрна стійкість формується поступово як здатність адаптуватися до професійної невизначеності, приймати відповідальність, долати труднощі без підтримки.

Методика Ное–Баххубера зарекомендувала себе як ефективний інструмент оцінки психологічної готовності до кар'єрного зростання, що може бути використана у межах кар'єрного консультування, HR-відбору, освітнього моніторингу.

Мета проведення методики «Хто я?» визначити структурні особливості «Я-концепції» у студентів-психологів різного рівня професійної підготовки (2 і 4 курси) шляхом аналізу типів самоописів за методикою Куна-Макпартленда.

Кожна відповідь була позначена однією з п'яти категорій

Таблиця 2.4

Категорії відповідей за методикою Куна-Макпартленда

№з\п	Категорія	Зміст
1	Рольова належність	Соціальні ролі (студент, подруга, донька)
2	Особистісні якості	Риси характеру (добра, сором'язлива, рішуча)
3	Професійна належність	Я – майбутній психолог, помічник, консультант
4	Цінності, переконання	Я – християнка, гуманіст, справедлива
5	Екзистенційні відповіді	Я шукаю себе, ще не знаю, хто я

Наступним кроком дослідження було порівняння відповідей досліджуваних студентів молодших та старших курсів. Отримані такі дані (Табл.2.5.)

Таблиця 2.5.

**Порівняння кількісних показників за методикою «Хто Я?»
студентів майбутніх психологів 2 та 4 курсів**

Тип відповідей	2 курс (M±SD)	4 курс (M±SD)
Рольові позиції	5.9 ± 1.2	3.7 ± 1.1
Особистісні якості	8.2 ± 1.6	6.9 ± 1.3
Професійні якості	1.4 ± 0.9	5.3 ± 1.5
Цінності / переконання	2.1 ± 0.8	3.0 ± 1.0
Екзистенційні твердження	2.4 ± 1.0	1.1 ± 0.7

Порівняння кількісних показників виявило статистично значущу різницю низки показників. Вони представлені у наступній таблиці (Табл.2.)

Таблиця 2.7

**Результати порівняння показників ідентичності за Т-критерієм
Стьюдента**

Змінна	t-значення	p-значення	Значущість різниці
Рольові	5.48	p < 0.001	значуща
Особистісні	2.76	p = 0.008	значуща
Професійні	-8.34	p < 0.001	значуща
Цінності	-3.14	p = 0.003	значуща
Екзистенційні	4.98	p < 0.001	значуща

Для аналізу особистісної ідентичності студентів-психологів було проведено порівняння за методикою «Хто Я?» між студентами 2 та 4 курсів. Результати дослідження подані у вигляді середніх значень (M±SD) п'яти основних категорій відповідей: рольові позиції, особистісні якості, професійні якості, цінності / переконання та екзистенційні твердження. Для

глибшого розуміння тенденцій, ці категорії були ранжовані за частотою згадування від нижчого середнього значення (високий ранг) до вищого (низький ранг), що дозволило оцінити, які аспекти ідентичності є пріоритетними на різних етапах навчання.

У студентів 2 курсу найбільш вагомими виявилися особистісні якості (8,2), які займали найнижчий ранг, що свідчить про їх домінування в уявленні про себе. Другою за значущістю категорією були рольові позиції (5,9), які також відіграють важливу роль у самовизначенні молодших студентів. Значно менш представлено у відповідях студентів 2 курсу професійні якості (1,4), цінності та переконання (2,1) та екзистенційні твердження (2,4), що свідчить про відносно низький рівень сформованості професійної та екзистенційної рефлексії на початку фахової підготовки.

Натомість у студентів 4 курсу ситуація суттєво змінюється. На перше місце за частотою потрапляють екзистенційні твердження (1,1), що вказує на глибше осмислення власного існування, цілей життя та внутрішніх конфліктів. Друге та третє місце займають цінності / переконання (3,0) та рольові позиції (3,7), що демонструє зміщення акценту до більш сталих та соціально інтегрованих складових ідентичності. Значно підвищується значущість професійних якостей (5,3), що відображає зростання професійного самоприйняття у процесі навчання. Водночас особистісні якості (6,9) втрачають свою першочергову роль, поступаючись більш структурованим і соціально значущим компонентам Я-концепції.

Порівняння за Т-критерієм Стьюдента підтвердило наявність статистично значущих відмінностей у всіх категоріях. Найбільші розбіжності спостерігаються у сфері професійних якостей ($t = -8.34$; $p < 0.001$), що підкреслює інтенсивну динаміку формування професійної ідентичності. Значущі відмінності виявлені також щодо рольових позицій ($t = 5.48$; $p < 0.001$), особистісних якостей ($t = 2.76$; $p = 0.008$), цінностей / переконань ($t = -3.14$; $p = 0.003$) та екзистенційних тверджень ($t = 4.98$; $p < 0.001$), що свідчить

про комплексний характер змін у структурі самосприйняття студентів у процесі професійного становлення.

Таким чином, результати дослідження демонструють чітку еволюцію ідентичності від особистісно орієнтованої до професійно та екзистенційно зосередженої, що відображає адаптацію особистості до нових соціальних і професійних вимог у процесі навчання.

2.3. Практичні рекомендації щодо розвитку ідентичності студентів-психологів

На основі узагальнених результатів дослідження професійної ідентичності студентів-психологів, проведеного із застосуванням методик У.С. Родигіної, А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубера та М. Куна і Т. Макпартленда, пропонуємо наступні практичні рекомендації щодо цілеспрямованого розвитку професійної ідентичності у майбутніх психологів.

1. Підвищення усвідомленості професійного вибору (за методикою Родигіної)

Результати показали, що на 2-му курсі у студентів домінує емоційно нестійке ставлення до професії, тоді як на 4-му курсі спостерігається емоційна зрілість і професійне прийняття. Тому можна рекомендовано наступне.

Проводити мотиваційні зустрічі з успішними практикуючими психологами, які можуть продемонструвати цінність фаху та його суспільну значущість.

Організувати індивідуальні рефлексивні сесії (із застосуванням методу «професійна автобіографія», написання есе на тему «Чому я обрав психологію?»).

2. Розвиток кар'єрного самопланування (за методикою «Мотивація до кар'єри»)

Студенти 2 курсу продемонстрували низьку або середню кар'єрну інтуїцію і причетність, тоді як студенти 4 курсу мають вищу залученість і мотивацію до професійного зростання.

Рекомендації щодо розвитку професійної ідентичності як важливого аспекту професіоналізації студентів-майбутніх психологів можуть бути такими.

Запровадити серії семінарів із кар'єрного менеджменту, де розглядатимуться теми: «Побудова кар'єрної траєкторії психолога», «Сильні сторони моєї особистості як ресурс розвитку».

Створити особисті кар'єрні портфоліо: студентам пропонується описати свої професійні цілі, визначити слабкі й сильні сторони, скласти план розвитку компетенцій.

Запровадити менторську підтримку студентів молодших курсів старшокурсниками з метою передачі досвіду та посилення мотивації.

3. Структурування «Я-концепції» та ідентичності (грунтуючись на результатах проведення методики Куна-Макпартленда).

Оскільки відповіді студентів другого курсу показали переважання рольових і екзистенційних тверджень, а от у студентів четвертого курсу – зростання професійної ідентичності та ціннісних установок, то рекомендації можуть бути такими.

Проводити рефлексивні заняття з аналізом самоідентифікації, наприклад, повторне виконання вправи «Хто я?» у різні періоди навчання з подальшим груповим обговоренням змін.

Створити середовище безпечного самовираження, де студенти можуть розкривати свою професійну роль (інсценування консультацій, моделювання складних ситуацій).

Використовувати арт-терапевтичні техніки (малювання, колажі, фототерапія), що дозволяють візуалізувати себе в професії: «Я як психолог сьогодні» / «Я через 10 років».

4. Важливим напрямком розвитку професійної ідентичності студентів є інтеграція навчання та особистісного розвитку. У зв'язку з цим можуть бути такі рекомендації.

Включити до навчальних дисциплін теми, що прямо стосуються професійного самовизначення, наприклад: «Етика та роль психолога», «Самопізнання як інструмент розвитку».

Запровадити обов'язкову практику з елементами спостереження за професіоналами у реальних умовах (наприклад, у школах, лікарнях, службах підтримки).

Забезпечити постійний психолого-педагогічний супровід розвитку професійної ідентичності студентів – через тьюторинг, супервізії, індивідуальні консультації.

5. Ще одним напрямком розвитку професійної ідентичності студентів є формування спільноти майбутніх фахівців. Для реалізації даного напрямку може бути рекомендовано наступне.

Створити студентські психологічні клуби, дискусійні платформи, участь у наукових заходах, де формуються не лише навички, а й усвідомлення себе як частини фахового середовища.

Залучати студентів до волонтерських, консультативних, профілактичних заходів, щоб розвивати досвід реальної професійної взаємодії.

Очікуваний ефект впровадження рекомендацій: підвищення рівня професійної самоідентифікації, зміцнення мотивації до навчання та професійного зростання, зменшення тривожності й сумнівів щодо фаху, розвиток відповідального ставлення до майбутньої діяльності, формування внутрішньої готовності до самостійного професійного життя

Висновок до розділу 2

Проведене емпіричне дослідження професійної ідентичності студентів спеціальності «Психологія» дозволило виявити суттєві відмінності між респондентами 2 та 4 курсів за рівнем сформованості професійного самовизначення. В основі аналізу лежали результати трьох методик: Опитувальника професійної ідентичності (У.С. Родигіна), методики «Мотивація до кар'єри» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер) та методики Куна-Макпартленда на вивчення ідентичності.

У студентів 4-го курсу виявлено вищий рівень професійної ідентичності, що проявляється через емоційно позитивне ставлення до професії, стійке самосприйняття як майбутніх фахівців, глибше розуміння цінностей професійної діяльності. Високі показники мотивації до кар'єри підтверджують активну позицію в досягненні професійного успіху, високий рівень кар'єрної інтуїції та стійкості. Студенти 2-го курсу, навпаки, демонструють початкові етапи формування ідентичності, меншу впевненість у собі як у представниках обраної професії, залежність від зовнішніх оцінок і менш чіткі уявлення про професійне майбутнє.

Методика Куна-Макпартленда виявила, що у старшокурсників домінують описи, пов'язані з професійною самореалізацією (наприклад, «майбутній психолог», «професіонал», «дослідник»), тоді як у другокурсників переважають загальні й соціальні самоописи (наприклад, «студент», «добра людина», «друг»), що свідчить про більш ранню стадію особистісної ідентифікації.

Загалом, друга частина дослідження підтвердила поступовий характер розвитку професійної ідентичності впродовж навчання у ЗВО. Отримані дані дозволяють визначити найбільш вразливі етапи, коли майбутні фахівці потребують додаткової підтримки у вигляді наставництва, кар'єрного консультування та створення сприятливого навчального середовища.

ВИСНОВКИ

Формування позитивної ідентичності забезпечує не лише ефективність професійного становлення, а й є основою для психічного благополуччя, професійної мотивації, суб'єктності та соціального самоствердження молоді в сучасному суспільстві.

У результаті виконання поставлених у роботі завдань зроблено такі висновки.

1. Теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних підходів до вивчення ідентичності підтвердив складність і багатовимірність цього феномена. Встановлено, що професійна ідентичність є інтегральним утворенням, яке охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Її формування тісно пов'язане з процесом соціалізації та професіоналізації.

2. Визначено, що професійна ідентичність студентів є важливою умовою їхньої адаптації до вимог обраної спеціальності. Вона розвивається в ході навчання і проходить через етапи самопізнання, прийняття професії, рефлексії та інтеграції себе як майбутнього спеціаліста в межах фахової спільноти.

3. Модель розвитку професійної ідентичності, представлена у теоретичному розділі, враховує ключові чинники формування: зміст навчальної програми, вплив соціального оточення, мотиваційні ресурси студента, підтримку з боку викладачів і значущих дорослих.

4. Емпіричне дослідження, проведене серед студентів 2-го та 4-го курсів, підтвердило, що професійна ідентичність є динамічно змінюється протягом навчання у закладі вищої освіти.

Виявлено кількісні відмінності за показниками зрілості ідентичності, мотивації до кар'єри та характером самовизначення.

4.1. Емоційне ставлення та емоційна залученість на статистично-значущому рівні вища у студентів 4-го курсу.

4.2. У старшокурсників на статистично значущому рівні вищі такі показники мотивації до розвитку професійної кар'єри, як кар'єрна інтуїція, кар'єрна причетність та кар'єрна стійкість.

4.3. 4-й курс демонструє вищий рівень узгодженості між уявленням про себе й обраною професією, зокрема професійно-значущі якості на статистично-значущому рівні перевищують ці якості у студентів 2 курсу, які лише формують первинні уявлення про своє професійне «Я».

5. Практичні рекомендації, розроблені на основі отриманих результатів, можуть бути використані у процесі професійної підготовки студентів — через впровадження елементів тьюторства, групової рефлексії, тренінгів особистісного зростання, профорієнтаційних практик тощо.

Таким чином, результати дослідження підтверджують загальне припущення про вплив навчання у ЗВО на процес формування професійної ідентичності майбутніх психологів.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Визначення понять «ідентичність» і «професійна ідентичність». Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.). Харків. 2017. С. 46-48.
2. Андрієвська-Семенюк О.П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник Львівського Державного університету безпеки життєдіяльності*. 2020. №21. С.102-106.
3. Андрушко Я.С. Професійна ідентичність особистості як професійний феномен. <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob>.
4. Барабашук Г.В. Соціальна ідентичність особистості як суб'єкта сімейних трансформацій. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Луцьк. 2014. 20 с.
5. Борисюк А. С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ. 2011. 575 с.
6. Борисюк А.С. Соціально-психологічні засади становлення професійної ідентичності майбутнього медичного психолога : автореф. дис. ... докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи». Київ. 2011. 37 с.
7. Ващинська І. Особливості постмодерних підходів до вивчення ідентичності. *«HUMANITIES & SOCIAL SCIENCES 2009»* (HSS-2009). LVIV. 2009. С. 242-243.
8. Дружиніна І.А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія». Київ. 2009. 24 с.
9. Еріксон Е. Ідентичність: юність і криза. Нью-Йорк: Norton & Co., 1968. 336 с.

10. Зливков В. Л. Методика «Шкала професійної ідентичності (Vocational Identity Scale, VIS): можливості використання в українських реаліях. Практична психологія та соціальна робота. 2014. № 1. С. 33-36.
11. Зливков В. Л. Проблеми ідентичності у сучасній західній соціально-конструктивістській теорії дискурсу. Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського. Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2012. Т. 2. вип. 9. С. 114-118.
12. Ідентичність нації та тексту: як сучасна українська література формує інтенсивні образи національної ідентифікації. Літературний процес: методологія, імена, тенденції. Філологічні науки. 2016. №7. С.112-120.
13. Ічанська О.М. Становлення особистісної ідентичності в ранньому юнацькому віці : Дисертація.... канд. психол. наук. Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ. 2002. 230 с.
14. Камінська С. В. Соціально-психологічні чинники професійної маргінальності випускників ВНЗ: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Херсон. 2016. 216 с
15. Копилов С. О. Освітній діалог культур як парадигма формування особистісної ідентичності. Педагогічна комунікація та ідентичність педагога: [монографія] / авт. кол.: Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов, Л. О. Курганська [та ін.]; К. : Пед. Думка. 2011. С. 35-60.
16. Коропецька О. М. Проблема професійної ідентичності в контексті реформи освіти в Україні. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2007. Т. IX. Ч. 3. С. 152–158.
17. Коростеліна К. В. Структура і динаміка системи соціальної ідентичності : автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.05 / Коростеліна Карина Валентинівна; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ. 2003. 28 с.
18. Курганська Л. О. Лімінальні стани як етап становлення професійної ідентичності: до постановки проблеми. *Горизонти освіти*. 2013. № 3. С. 149-155.

19. Курганська Л. О. Співвідношення понять «Я-концепція» та «професійна ідентичність» в сучасних психологічних дослідженнях. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Серія № 12. Психологічні науки : [зб. наукових праць]. К. : НПУ ім. Драгоманова. 2012. № 38 (62). С. 45-52.
20. Ложкін Г. В. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта. *Соціальна психологія*. 4 (30). 2008. 120- 132
21. Лукіяничук А.М. Розвиток професійної ідентичності у майбутніх молодших спеціалістів педагогічного профілю : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія». Луцьк, 2010. 18 с.
22. Лукомська С. О. Термінологічні аспекти професійної ідентичності. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомлинського. 2013. Т.2, вип. 11. С. 201-206.
23. Мачинський О. В. До проблеми ідентифікації особистості. *Практична психологія та соціальна робота* 2000. 7. 28–30.
24. Мельничук І. М. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців як педагогічна проблема. *Науковий вісник Мукачівського держ. університету*. Серія : Педагогіка та психологія. Вип. 1. 2015. С. 93-94.
25. Москаленко В. В. Проблема ідентичності в політичній соціалізації особистості. *Психологія : зб. наук. праць*. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова. 2002. 7. 65–70.
26. Пилат Н.І. Ідентичність особистості при зміні соціальної ситуації розвитку. *Психологічні проблеми суспільства епохи трансформації*. Матеріали українсько-польської конференції. Львів. 2003. 63 с.
27. Попіль М.І. Психологічні особливості становлення професійної ідентичності майбутніх медсестер : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія». Івано-Франківськ, 2009. 20 с.

28. Психологія групової ідентичності: закономірності становлення: монографія. П. П. Горностай, О. А. Ліщинська, Л. Г. Чорна та ін. ; за наук. ред. П. П. Горностая ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ : Міленіум. 2014. 252 с.
29. Психологія особистісної та соціальної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21 листопада 2022 року /за ред. В.Л. Зливкова, С.О. Лукомської, О.В. Котух. Київ. 2022. 86 с.
30. Романишина О. Я. Основні чинники і концепції формування професійної ідентичності студентів у процесі навчання у ВНЗ. *Наукові записки Чернівецького університету. Сер.: Педагогіка і психологія.* 2015. Вип. 748. С. 136-142.
31. Середницька І.Я. Психологічний аналіз кризи ідентичності у студентській молоді. Дисертація... канд. психол. наук. 53 Південноукраїнський держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. Одеса. 2005. 287 с.
32. Становлення ідентичності фахівця : [монографія] / Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов [та ін.] ; за ред. В. Л. Зливкова. К.-Кіровоград : Імекс-ЛТД. 2014. 260 с.
33. Степаненко М.І. Професійна ідентичність особистості: теоретичне вивчення феномена. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки.* 2016. Вип.3, С. 90-94.
34. Ткаченко А.Ю. Професійна ідентичність особистості в процесі професіоналізації. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2011. Вип. 10. С. 221-228.
35. Хашиєва Л. В. Концепції ідентичності в соціально-науковому знанні. *Теорія та практика державного управління.* 2015. Вип. 1 (48). С. 14–20
36. Чуйко О. В. Динаміка становлень особистісних новоутворень у студентів соціономічного фаху. *Наука і освіта: Науково-практичний*

журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського. Випуск № 1. 2018. С.54-59

37. Шевченко Н. Ф., Волобуєва О. С., Іванчук М. Г. Дослідження психолого-педагогічних умов формування особистіснопрофесійної ідентичності здобувачів професійно-технічної освіти. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2023. № 9. С. 148-167
38. Яблонська Т.М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу. *Наукові записки Інституту психології ім.Г.С.Костюка НАПН України / за ред. акад. С.Д.Максименка*. К.: Ніка-Центр, 2010. Вип.38. С. 378-387.
39. Berger P.L., Luckmann T. *The Social Construction of Reality. A Treatise on sociology of Knowledge*. 1966.
40. Breakwell G.M. Social Representations and Social Identity. *Paper on Social Representations*. 1993. V. 2 (3). P. 201-217.
41. Crocetti E., Rubini M., Meeus W. Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*. 2008. V. 31(2). P. 207-222.
42. Dumas T.M., Ellis W.E., Wolfe D.A. Identity development as a buffer of adolescent risk behaviors in the context of peer group pressure and control. *Journal of adolescence*. 2012. V. 35. №. 4. P. 917-927.
43. Dutton J., Roberts L., Bednar J. Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*. 2010. V. 35(2). P. 265-293.
44. Lammers J.C., Marsh V.L. “A Writer More Than... a Child”: A Longitudinal Study Examining Adolescent Writer Identity. *Written Communication*. 2018. V. 35. №. 1. P. 89-114.
45. Marcia J.E. Theory and measure: the identity status interview. In: Watzlawick M., Born A., editors. *Capturing Identity: Quantitative and Qualitative Methods*. Lanham, Md, USA: University Press of America. 2007. P. 1-14.
46. Oyserman D., Bybee D., Terry K., Hart-Johnson T. Possible selves as roadmaps. *Journal of Research in Personality*. 2004. V. 38(2). P.130-149.

47. Sun R.C.F., Shek D.T.L. Life satisfaction, positive youth development, and problem behaviour among Chinese adolescents in Hong Kong. *Social Indicators Research*. 2010. V. 95(3). P. 455-474.