

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Факультет психології, політології та соціології

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота
бакалаврський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

**ДИНАМІКА ПРОЯВУ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ
ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ
СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Виконав: здобувач 4 курсу, 3 групи

Божинов С.О.

галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»,

спеціальність 053 «Психологія»

Керівник: к. політ. н., доцент

Третьякова Т.М.

Рецензент: к. психол. н., доцент

Татьянчиков А. О.

Одеса – 2026

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
 Факультет психології, політології та соціології
 Кафедра психології
 Рівень вищої освіти бакалаврський
 Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
 Спеціальність 053 «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри психології

д.психол.н., проф. О.М. Цільмак
 «___» _____ 20__ року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ
(бакалаврський дослідницький проект)
Божинова Сергія Олександровича

1. Тема роботи: «Динаміка прояву темпераментальних властивостей особистості в умовах професійного самовизначення студентської молоді».

Керівник роботи Третякова Тетяна Миколаївна, кандидат політичних наук, доцент, затверджені наказом НУ «ОЮА» від «___» _____ 20__ року № _____

2. Строк подання здобувачем роботи _____

3. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів бакалаврської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Підготовка концепції Д.Р. і затвердження плану Д.Р.	Листопад, 2025	
2.	Вивчення нормативного матеріалу, спеціальної літератури, аналіз та узагальнення матеріалів	Грудень, 2026	
3.	Написання Вступу	Січень, 2026	
4.	Написання 1 розділу Д.Р.	Лютий, 2026	
5.	Написання 2 розділу Д.Р.	Березень, 2026	
6.	Написання Висновків	Квітень, 2026	
7.	Подання Д.Р. на кафедру та рецензування	Червень, 2026	
8.	Прийняття рішення про допуск К.Р. до захисту	Червень, 2026	
9.	Захист Д.Р. в ЕК	Червень, 2026	

Здобувач _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Божинов С. О. *Динаміка прояву темпераментальних властивостей особистості в умовах професійного самовизначення студентської молоді.* – Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр за спеціальністю 053 «Психологія» (галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»). – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2026.

Робота присвячена емпіричному дослідженню взаємозв'язку між вродженими властивостями темпераменту та специфікою вибору майбутнього кар'єрного шляху студентів. Уточнено теоретичні підходи до розуміння біологічного фундаменту індивідуальності в юнацькому віці в контексті професіоналізації.

Емпірично виявлено загальну тенденцію до вираженої автономності та прагнення студентської молоді до самостійного прийняття рішень, на тлі дефіциту інформованості про нюанси фаху та нерозуміння власного призначення. За допомогою методів математичної статистики доведено, що в умовах професійного самовизначення екстравертовані та емоційно стабільні студенти частіше виявляють схильність до соціального та підприємницького типів професійного середовища, які базуються на активній комунікації, лідерстві та взаємодії з людьми. Натомість показники інтроверсії тісно пов'язані з виразною дослідницькою спрямованістю особистості та прагненням до аналітичної діяльності. Встановлено значущу роль нейротизму як внутрішнього мобілізуючого чинника у ставленні до майбутньої праці. Розроблено практичні рекомендації та програму тренінгу «Темперамент як кар'єрний інструмент» для оптимізації процесу професійної орієнтації.

Ключові слова: темпераментальні властивості, професійне самовизначення, екстраверсія, інтроверсія, нейротизм, професійний тип, соціальний тип, дослідницький тип, студентська молодь, юнацький вік.

ABSTRACT

Bozhynov, S. O. *Dynamics of Manifestation of Personality's Temperamental Properties in the Conditions of Professional Self-Determination of Student Youth*. – Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Arts in the major 053 “Psychology” (field of study 05 “Social and Behavioral Sciences”). – National University “Odessa Law Academy,” Odessa, 2026.

This study is devoted to an empirical investigation of the relationship between innate temperamental traits and the specific choices students make regarding their future career paths. Theoretical approaches to understanding the biological foundations of personality in adolescence in the context of professionalisation have been refined.

An empirical trend towards pronounced autonomy and a desire among students to make independent decisions has been identified, against a backdrop of a lack of awareness regarding the nuances of the profession and a lack of understanding of their own calling. Using methods of mathematical statistics, it has been demonstrated that, in the context of professional self-determination, extroverted and emotionally stable students are more likely to show a predisposition towards social and entrepreneurial types of professional environments, which are based on active communication, leadership and interaction with people. Conversely, indicators of introversion are closely linked to a pronounced research orientation and a desire for analytical activity. The significant role of neuroticism as an internal motivating factor in attitudes towards future work has been established. Practical recommendations and a training programme entitled ‘Temperament as a Career Tool’ have been developed to optimise the career guidance process.

Keywords: temperamental traits, vocational self-determination, extraversion, introversion, neuroticism, vocational type, social type, research type, students, adolescence.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	13
1.1. Основні етапи організації та проведення дослідження темпераментальних властивостей.....	13
1.2. Характеристика методів дослідження особливостей типів темпераменту студентської молоді.....	15
Висновки до розділу 1.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	21
2.1. Первинний аналіз емпіричних результатів дослідження.....	21
2.2. Статистичний аналіз взаємозв'язку даних дослідження.....	23
2.3. Практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту.....	33
Висновки до розділу 2.....	35
ВИСНОВКИ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	39
ДОДАТКИ.....	43

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кожна людина народжується з унікальним набором індивідуальних особливостей, таких як риси обличчя, кольори очей і волосся, зріст, пропорції тіла та інші. Кожна людина має свою власну унікальну особистість, яка виявляється не лише у зовнішніх ознаках, а й у поведінці. Люди реагують на подразники по-різному, навіть коли дії і мета подразників є однаковими. Деякі реагують жваво, емоційно та інтенсивно, довго переживаючи події, тоді як інші реагують спокійно, рідше виявляючи емоції та швидко забуваючи про те, що сталося. Деякі люди реагують на події дуже енергійно та агресивно, тоді як інші швидко розгублюються та виявляють боязливість, не чинячи опору.

Темперамент має значний вплив на формування багатьох важливих рис особистості людини та її здібностей. Він є важливою складовою для регулювання та адаптації людської поведінки в нормальних умовах. Однією з ключових особливостей темпераменту є його немотиваційний характер, який визначає поведінку людини. На відміну від реакцій, що базуються на характері особистості, де мотиваційними факторами служать життєвий досвід, інтереси та значимість подій, реакції на рівні темпераменту мають інстинктивний характер.

Трудова та навчальна діяльність людини висуває вимоги не лише до кваліфікації, обсягу знань, рівня розумового розвитку особистості, а й до психологічних особливостей нервової системи, а отже і темпераменту людини. Кожна властивість темпераменту вимагає індивідуальних прийомів роботи або впливу на людину, а особливо дитину. В сучасній освітній сфері все більше поширюється міждисциплінарний підхід до розвитку людини, що передбачає поєднання різних наукових знань з різних галузей, таких як вікова фізіологія, генетика та психологія розвитку. Ці інтеграційні процеси змушують переглядати

співвідношення біологічних та соціальних чинників у розвитку людини і потребують нових теоретично обґрунтованих, експериментально заснованих та практично перевірених висновків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розгляд джерел свідчить, що дослідження динаміки властивостей особистості в контексті професійної діяльності має широке розповсюдження. Так, у західній психології взаємозв'язок біологічних чинників темпераменту та професійного вибору розкривається у працях таких вчених, як, наприклад: Ганс Айзенк, Джон Голланд, Джефрі Грей, Яна Стреляу, Роберт Клонінджер.

Г. Айзенк обґрунтував, що тип темпераменту (визначений через шкали екстраверсії та нейротизму) напряду диктує людині оптимальні умови професійної діяльності. Його головна теза полягає в тому, що інтроверти мають вищий рівень вродженого збудження кори головного мозку, тому в процесі праці швидше втомлюються від зовнішніх подразників і потребують спокійного, монотонного чи індивідуального середовища. Екстраверти, навпаки, через нижчий рівень хронічного збудження, свідомо обирають динамічні професії з високою інтенсивністю соціальних контактів і частими змінами завдань, щоб підтримувати свій психологічний тонус [23, с. 134 – 135].

У своїй Регулятивній теорії темпераменту Стреляу довів, що головним чинником успішного професійного самовизначення є відповідність між рівнем реактивності людини та вимогами професійного середовища. Особи з високою реактивністю фізіологічно посилюють будь-які зовнішні стимули, тому мають низьку витривалість і найкраще реалізують себе в стабільних професіях з чітким алгоритмом дій. Низькореактивні особи, навпаки, мають високу працездатність у стресових умовах і схильні обирати професії з високим рівнем стимуляції, дефіцитом часу чи ризиком, формуючи свій індивідуальний стиль роботи на основі витривалості. [21, с. 185].

Холланд висунув теорію, що професійне самовизначення є процесом пошуку максимальної відповідності (конгруентності) між стійкими індивідуально-

типологічними властивостями людини та характером її майбутньої праці. Він виділив 6 професійних типів (RIASEC), кожен з яких базується на фундаментальних нахилах особистості. Самовизначення студентської молоді, за Холландом, є успішним тоді, коли, наприклад, конвенційний тип (схильний до стабільності та точності) обирає структуроване середовище, а підприємницький тип (схильний до ризику та активності) — динамічне бізнес-середовище [23, с. 414 – 415].

Грей довів, що професійна поведінка та самовизначення особистості керуються двома вродженими мозковими системами регуляції: система активації та система гальмування. Відповідно до його біологічної моделі, люди з домінуванням системи активації орієнтовані на отримання винагороди, тому в професійній сфері вони є високодинамічними, схильними до ризику, активного пошуку нових кар'єрних ніш та лідерства. Люди з домінуванням гальмування орієнтовані на уникання невдач, через що в процесі професійного становлення вони шукають максимально стабільні, прогнозовані та безпечні види діяльності з мінімальним рівнем стресу [18, с. 205].

У своїй біосоціальній моделі Клонінджер чітко розмежував **темперамент** (генетичні, нейрохімічні автоматичні реакції) та **характер** (соціально обумовлені цілі та цінності). В контексті студентського віку його головна ідея полягає в тому, що вроджені властивості темпераменту, наприклад, шкала "пошуку новизни" чи "наполегливості" задають первинну динаміку і вектор професійних інтересів молоді. Проте, у процесі професійного самовизначення вищі рівні особистості — структури характеру — починають свідомо контролювати, компенсувати та адаптувати ці автоматичні прояви темпераменту під вимоги обраної професії [4, с. 118].

Не залишаються осторонь наукової дискусії і українські автори, що так само працювали над питанням взаємозв'язку властивостей особистості та професійного самовизначення студентів. Серед таких авторів можна виділити Григорія Костюка, Світлану Федоренко, Ігоря Поповича, Олену Котикову.

Костюк обґрунтував, що професійне самовизначення не є пасивною адаптацією людини до вимог професії, а є процесом внутрішнього «саморуху». Головна ідея вченого полягає в тому, що зовнішні умови професійного навчання діють лише через внутрішні чинники — індивідуально-психологічні особливості студента. Професійне становлення у студентському віці супроводжується активною внутрішньою перебудовою, де природні задатки та динамічні властивості особистості трансформуються під впливом свідомо поставлених професійних цілей та самовиховання [6, с. 412 – 415].

Федоренко досліджує професійний розвиток майбутніх фахівців у ЗВО і доводить, що динаміка прояву вроджених властивостей безпосередньо впливає на успішність адаптації студентів до вимог майбутньої професії. Авторка наголошує на необхідності моніторингу динаміки цих властивостей, оскільки у процесі навчання відбувається їх «професіоналізація» — студентська молодь підсвідомо або свідомо коригує інтенсивність прояву свого темпераменту, формуючи стійкий індивідуальний стиль майбутньої діяльності [27, с. 112 – 115].

Попович розглядає професійне самовизначення студента не як статичний акт вибору, а як складну внутрішню динамічну систему. Він стверджує, що в основі цієї системи лежать стійкі психофізіологічні та індивідуальні властивості особистості. У процесі професіоналізації студентської молоді відбувається якісна трансформація: динамічні прояви особистості (енергійність, темп реакцій, чутливість до стресу) інтегруються у ментальні карти майбутньої професії, що забезпечує психологічну стійкість та конкурентоспроможність випускника вишу [18, с. 84 – 87].

О. Котикова акцентує увагу на тому, що успішне самовизначення сучасної студентської молоді детерміноване узгодженістю між вимогами ринку праці та внутрішнім потенціалом індивіда. Дослідниця вказує, що індивідуально-типологічні властивості виступають природним базисом, який задає динаміку вибору: висока рухливість процесів збудження спонукає студентів до вибору інноваційних, гнучких професій, тоді як інертність орієнтує на стабільність.

Динаміка полягає в тому, що протягом навчання у ЗВО відбувається гармонізація цих вроджених проявів із професійними компетенціями [8, с. 47 – 48].

Аналіз наукових поглядів дозволяє стверджувати, що професійне самовизначення особистості є глибоко детермінованим процесом, де базовим фундаментом виступають вроджені, біологічно зумовлені властивості нервової системи. Індивідуальний тип темпераменту, рівень реактивності та нейробіологічні механізми активації чи гальмування визначають первинний вектор професійних інтересів людини. Вони диктують оптимальний для індивіда темп роботи, рівень витривалості в умовах дефіциту часу, чутливість до стресових подразників, а також потребу в інтенсивності соціальних контактів.

Тобто біологічний рівень особистості задає межі, у яких людині буде максимально комфортно та продуктивно працювати, формуючи її прагнення до «конгруентності» — відповідності між внутрішньою природою та зовнішніми вимогами професійного середовища.

Проте в студентському віці цей взаємозв'язок набуває вираженого динамічного та гнучкого характеру. Професійне самовизначення студентської молоді не є статичним актом вибору чи пасивною адаптацією до фаху, а є активним процесом внутрішнього саморозвитку.

В свою чергу темперамент – це характеристика особистості, яка визначається динамічними аспектами її психічної діяльності, такими як темп, швидкість, ритм й інтенсивність, що впливають на психічні процеси і стани. Ця якість особистості формується в особистому досвіді людини на основі генетичних особливостей її нервової системи і суттєво впливає на її стиль діяльності. Темперамент вважається однією з біологічно обумовлених складових особистості. Існують чотири основних типи темпераменту: сангвінік, холерик, флегматик і меланхолік [27, с. 492 – 495].

Поняття темпераменту відображає широкий спектр психічних відмінностей між людьми, таких як різниці в глибині, інтенсивності, стійкості емоцій, емоційній чутливості, темпі, енергії дій та інших динамічних, індивідуально стійких особливостях психічного життя, поведінки і діяльності. Однак, темперамент

залишається предметом багатьох дискусій і невирішених питань. Незважаючи на різноманітність підходів до цієї проблеми, науковці і практики визнають, що темперамент є біологічним фундаментом, на якому формується особистість як соціальна істота [23, с. 124 – 126].

Темперамент відображає динамічні аспекти поведінки, які в основному є вродженими, тому його характеристики є найстійкішими і постійними серед інших психічних особливостей людини. Найбільш характерною особливістю темпераменту є те, що різні його властивості у певної людини не просто випадково поєднуються, але мають внутрішню логіку взаємозв'язку, формуючи певну організацію та структуру, яка визначає типи темпераментів

Таким чином, темперамент – це індивідуальні особливості психіки, які впливають на рух та динаміку психічної діяльності людини. Ці особливості залишаються стійкими протягом усього життя та виявляються однаково в різних ситуаціях, незалежно від їхнього змісту, мети або мотивації, визначаючи тип темпераменту.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити динамічні прояви темпераментальних властивостей особистості в умовах самовизначення.

Відповідно до вказаної мети визначено наступні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати науково-методичну літературу, згідно із темою кваліфікаційної роботи
2. Проаналізувати процес створення програми дослідження особливостей типів темпераменту в умовах самовизначення студентської молоді.
3. Визначити методи дослідження особливостей типів темпераменту в умовах самовизначення студентської молоді.
4. Емпірично дослідити особливості типів темпераменту особистості в умовах самовизначення студентської молоді.
5. Виявити особливості корекції поведінки особистості в умовах самовизначення студентської молоді.

Об’єкт дослідження – темперамент як психологічна властивість індивіда.

Предмет дослідження – особливості прояву темпераментальних властивостей особистості в умовах професійного самовизначення студентської молоді.

Для розв’язання поставлених завдань були використані наступні **методи дослідження**, які можуть бути згруповані таким чином:

- **теоретичні методи:** аналіз і узагальнення психологічної літератури з досліджуваної проблеми;
- **емпіричні методи:** анкетування, тестування, психодіагностичні методики, які були використані для дослідження особливостей типів темпераменту підлітків (методика «Особистісний опитувальник» (ЕРІ) Г. Айзенка).
- **статистичні методи** математичної обробки даних з подальшою їх якісною інтерпретацією.

Наукова новизна роботи полягає у розширенні знань про особливості корекції поведінки у підлітковий період та розробці рекомендацій з консультування батьків і вчителів щодо динаміки особистісного розвитку особистості у підлітковому періоді.

Практичне значення сформульованих висновків має суттєвий прикладний потенціал. Зокрема, розроблені положення доцільно інтегрувати в освітню діяльність під час підготовки навчально-методичних матеріалів, включаючи лекційні курси, семінарські заняття та аналітичні праці. Окрім того, представлені наукові здобутки можуть слугувати фаховим інструментарієм для педагогічних та психологічних служб у межах оптимізації виховного процесу та процесу професійної орієнтації в освітніх установах.

Публікації автора за темою дослідження.

The 11th International scientific and practical conference “Global trends in science and education” (November 17-19, 2025) SPC “Sci-conf.com.ua”, Kyiv, Ukraine. 2025. 1228 p. (С. 727—731), Третьякова Т. М., Божинов С. О.

ТЕМПЕРАМЕНТ ЯК ЧИННИК АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ТА СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ВИШУ

Структура кваліфікаційної роботи. Складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел (38 найменувань) та 4 додатків, обсяг складає 54 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1. Основні етапи організації та проведення дослідження темпераментальних властивостей.

Організація дослідження темпераментальних властивостей особистості та його проведення здійснювалось з урахуванням 2-х рівнів наукового пізнання - це теоретичного та емпіричного, які є взаємопов'язані між собою. Теоретична база особливостей темпераменту та професійного самовизначення була описана вище.

Продовжимо поглиблену роботу з аналізу *емпіричного етапу* дослідження темпераментальних властивостей особистості, що передбачає застосування емпіричних методів, зокрема безпосереднього спостереження та опитування, з метою подальшої систематизації отриманих даних для їх інтеграції в професійну практику психолога. Ключовим аспектом цього процесу є пряма взаємодія між дослідником і респондентом, що дозволяє виявити індивідуальні психофізіологічні особливості, простежити патерни поведінкових реакцій, а також оцінити рівень емоційної стабільності, енергетичного потенціалу та загальної активності особистості.

Організація та проведення дослідження психологічних особливостей темпераментальних властивостей особистості в умовах самовизначення студентської молоді як включає себе додаткові задачі емпіричної спрямованості:

1. Підбір та використання методів дослідження, які підходять для вивчення темперамента темпераментальних властивостей студентів.
2. Емпіричне вивчення особливостей властивостей студентів.

Дослідження психологічних особливостей темпераментальних властивостей студентів здійснювалось в кілька етапів: підготовчий, етап збору первинної інформації та заключний.

Підготовчий етап передбачав розробку концепції дослідження. На цій стадії було сформульовано дослідницьке питання, визначено об'єкт та предмет вивчення, поставлено мету та сформульовано конкретні завдання. Також було здійснено вибір методологічного апарату та визначено критерії формування вибірки. У рамках цього етапу були поставлені та реалізовані наступні завдання:

1. Систематизація та аналіз теоретичних положень вітчизняних та зарубіжних науковців щодо природи темпераменту.
2. Формування репрезентативної групи досліджуваних.
3. Визначення комплексу дослідницьких методів, а саме: аналітико-синтетичний підхід; проведення анонімного опитування; застосування статистичних методів, включаючи ранжування, класифікацію та групування. Для кількісного аналізу взаємозв'язків було застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.
4. Формування висновків на основі емпірично підтверджених даних

Емпіричну вибірку склало 30 осіб в віці 18 – 25 років, серед яких було 15 чоловіка та 15 жінок. Вікова група досліджуваних була обрана через відсутність достатньої кількості наукових даних про динаміки прояву темпераментальних властивостей особистості.

Етап збору інформації включав в себе отримання фактичних даних за допомогою психодіагностичного опитування шляхом анкетування студентів-психологів та практичних психологів для співвідношення результатів.

Дослідження проводилося в індивідуальній формі через мережу Інтернет, а саме Google Form. Усі учасники дали свою згоду на участь в анкетуванні. Збір емпіричних даних проходив у кілька послідовних етапів:

1. *Підготовчий етап.* На цьому кроці було розроблено та сформульовано питання для анкети, яка використовувалась під час опитування.

2. *Ознайомлення респондентів.* Тут відбувалося інформування учасників дослідження про процедуру анкетування та надання інструкцій щодо проходження тестів.

3. *Безпосередній збір інформації.*

Фінальна стадія включала математичну обробку зібраних даних, інтерпретацію результатів у вигляді графіків і діаграм, оформлення дослідницьких висновків та їх узагальнення.

У роботі застосовувалися такі методи:

1. *Аналіз і синтез* — для виділення ключових питань анкети.
2. *Анонімне анкетування* — для визначення темпераментальних характеристик студентської молоді.
3. *Математична статистика* — для обробки отриманих результатів та розрахунку середніх показників у різних групах студентів.
4. *Класифікація* — для систематизації наукових уявлень про темпераментальні особливості особистості в контексті самовизначення.
5. *Групування* — на основі загальних професійно важливих здібностей і навичок психолога-консультанта було сформовано відповідні групи

Таким чином, бакалаврська робота складався з наступних етапів: підготовчого, етапу збору інформації та інтерпретаційного, кожний з яких мав свої конкретні цілі та завдання.

1.2. Характеристика методів дослідження особливостей типів темпераменту студентської молоді.

У ході дослідження було використано комплекс взаємопов'язаних методів, які забезпечили ґрунтовне й всебічне вивчення психологічних аспектів процесу професійного самовизначення серед студентів та дали змогу розробити науково обґрунтовані профілактичні заходи. Дослідницька стратегія поєднувала теоретичні

й емпіричні підходи, включала психодіагностичні методики, методи математичної статистики, а також передбачала дотримання етичних принципів проведення наукового дослідження.

В даному дослідженні ми використовували теоретичні та емпіричні методи.

Група теоретичних методів спрямована на визначення підходів до дослідження та спрямовані на виявлення внутрішніх закономірностей, сутності та причин явищ за допомогою логічного мислення, абстрагування й побудови теоретичних узагальнень. До основних із них належать аналіз і синтез, індукція та дедукція, абстрагування, ідеалізація, моделювання, формалізація, а також перехід від абстрактного до конкретного. В даному випадку ми визначали, що особливості кожного темпераменту формують індивідуальний стиль виконання завдань та специфічні методи прийняття рішень.

Група емпіричних методів застосовано стандартизовані психодіагностичні методики, які мають високий рівень валідності та надійності, широко використовуються у вітчизняних психологічних дослідженнях і відповідають цілям роботи. Зокрема, було використано:

1. Опитувальник особистості Айзенка (EPI – Eysenck Personality Inventory) – для оцінки базових властивостей темпераменту.

2. Тест професійного типу особистості Джона Голланда – для виявлення домінуючих професійних інтересів і уподобань.

3. Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена – для виявлення значущості факторів.

Підбір методик базувався на аналізі досягнень вітчизняних та зарубіжних психологів, з акцентом на діагностику темпераменту та виявлення домінантних професійних інтересів. Для досягнення поставлених цілей були використані наступні інструменти:

Опитувальник особистості Айзенка (EPI) (адаптований адаптований в Україні Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р.)

Цей інструмент, адаптований в Україні, призначений для оцінки базових властивостей темпераменту. Розроблений британським психологом Гансом Ю. Айзенком. Зокрема, досліджуються:

- **Екстраверсія–інтроверсія:** вимірює рівень соціальності та відкритості особистості.
- **Нейротизм:** оцінює емоційну стабільність або нестабільність.
- **Шкала щирості:** визначає ступінь соціальної бажаності відповідей.

Опитувальник складається з 57 тверджень, на які респондент відповідає "так" або "ні". Твердження розподілені за чотирма шкалами: екстраверсія (24 твердження), інтроверсія (24 твердження, як інверсія до екстраверсії), нейротизм (24 твердження) та шкала щирості (9 тверджень).

Інтерпретація результатів опитувальника ЕРІ:

- *Високий рівень екстраверсії* свідчить про товариськість, активність, оптимістичний настрій, енергійність та спрямованість на зовнішній світ. Такі особи легко встановлюють контакти, віддають перевагу командній роботі та швидко приймають рішення.
- *Високий рівень нейротизму* вказує на підвищену емоційну вразливість, низьку стійкість до стресових ситуацій, схильність до тривожних та депресивних станів, а також до самозвинувачення. Особи з високим нейротизмом можуть відчувати труднощі з адаптацією до змін.
- *Високий рівень щирості* свідчить про прагнення особистості представити себе в найкращому світлі та відповідати соціальним нормам. Це може впливати на об'єктивність отриманих даних, оскільки відповіді не завжди точно відображають справжні почуття чи поведінку.

Застосування цього опитувальника в дослідженні дозволило виявити психологічні схильності студентів, що є важливим для подальшого вибору професійної траєкторії, а також оцінити рівень їхньої емоційної стійкості, яка відіграє ключову роль під час навчального та професійного навантаження [6, с. 76 – 84].

Тест професійного типу особистості Джона Голланда (адаптований в Україні Щербаковою І.М. та Стадник Г.А.). Визначення домінуючих професійних типів особистості для обґрунтованого вибору професійної сфери та прогнозування успішності в різних робочих середовищах – мета даної методики. Тест складається з переліку професій, видів діяльності, особистісних якостей та здібностей. Респонденти оцінюють своє ставлення до кожного пункту за принципом "подобається/не подобається" або "відповідь/немає відповіді". Кожна позитивна відповідь приносить 1 бал. Таким чином, оцінюється кожен з шести типів особистості (RIASEC) окремо. Максимальний бал для кожного типу це 10.

Методика базується на концепції взаємодії індивідуальних рис особистості та особливостей професійного середовища. Згідно з теорією Дж. Голланда, кожна людина належить до одного або декількох з шести основних типів, які відповідають певним видам професій:

1. **Реалістичний (R):** Схильність до практичної діяльності, фізичної праці, роботи з технікою, інструментами та в природному середовищі.
2. **Інтелектуальний (I):** Орієнтація на аналітичну, наукову діяльність, дослідження та прагнення до здобуття знань.
3. **Художній (A):** Схильність до творчості, інтуїції, самовираження через мистецтво, літературу та музику.
4. **Соціальний (S):** Схильність допомагати іншим, комунікабельність, орієнтація на навчання, консультування, медицину та педагогіку.
5. **Підприємницький (E):** Лідерство, ініціативність, вміння переконувати, прагнення до організації, управління та ведення бізнесу.
6. **Звичайний (C):** Схильність до структурованої, відповідальної, точної роботи, пов'язаної з адміністративною діяльністю, бухгалтерським обліком або документацією

Отримані бали інтерпретуються наступним чином:

1. **8-10 балів:** Виразний тип, що свідчить про чітку професійну спрямованість.

2. **5-7 балів:** Помірний тип, що вказує на потенційну зацікавленість у відповідній діяльності.
3. **0-4 бали:** Низький рівень вираженості типу, що свідчить про слабку мотивацію до відповідного професійного середовища.

За результатами проведеної оцінки формується профіль, що складається з трьох домінантних типів (наприклад, інтелектуальний, соціальний, художній – ISA). Цей профіль слугує підґрунтям для визначення рекомендованих професійних траєкторій. Високий ступінь вираженості одного типу свідчить про специфічну професійну орієнтацію, тоді як наявність двох-трьох виражених типів вказує на комбіновану спрямованість, що розширює спектр можливого професійного розвитку. Нечіткість у визначенні домінантних типів може сигналізувати про невизначеність у професійному самовизначенні або потребу в додатковій консультативній підтримці [31, с. 52 – 61].

Описаний метод дослідження є дієвим інструментом для професійного консультування, психодіагностики та розробки індивідуальних освітніх і кар'єрних планів. Його особливість полягає в тому, що він дозволяє зіставити індивідуальні риси особистості з вимогами конкретних професій, тим самим сприяючи обґрунтованому та усвідомленому вибору майбутньої професійної діяльності

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена — метод статистичного аналізу, спрямований на виявлення сили та напрямку кореляційного зв'язку між двома змінними, що вимірювалися в одній і тій самій вибірці. У межах нашого дослідження цей коефіцієнт використовувався для встановлення структурних взаємозв'язків між показниками опитувань за двома методиками [10, с. 377 – 381].

U-критерій Манна-Уїтні – для того, щоб побачити значну різницю між показниками [10, с. 362 – 365].

Представлені методики дослідження зосереджені на виявленні кореляції між індивідуальними типами темпераменту, специфічними рисами особистості та відповідними професійними сферами. Така логічна послідовність дозволяє

простежити шлях від психофізіологічних особливостей людини до їх практичного застосування у професійній діяльності.

Висновки до розділу 1.

Теоретико-методологічний аналіз організації дослідження дозволив чітко структурувати та обґрунтувати подальший практичний етап роботи. Для цього було сформовано репрезентативну вибірку з тридцяти респондентів віком від вісімнадцяти до двадцяти п'яти років, яку збалансували за статтю на дві рівні групи — п'ятнадцять чоловіків і п'ятнадцять жінок.

Такий підхід дозволив уникнути штучного усереднення показників і точніше зафіксувати специфіку вияву індивідуальних властивостей на етапі професійного становлення молоді. Увесь дослідницький процес проходив у кілька послідовних етапів, включаючи підготовчий аналіз літератури, створення онлайн-опитувальника, безпосередній збір даних через мережу Інтернет та фінальну статистичну обробку результатів із побудовою відповідних графіків і діаграм.

Психодіагностичний комплекс дослідження склали дві класичні методики, які надійно доповнюють одна одну: «Опитувальник особистості» Ганса Айзенка (EPI) в адаптації О. М. Кокуна та співавторів (із вбудованою шкалою контролю щирості відповідей) та «Тест професійного типу особистості» Джона Голланда в адаптації І. М. Щербакової та Г. А. Стадник. Поєднання цих інструментів дозволило оцінити не лише базові властивості темпераменту, такі як екстраверсія, інтроверсія та рівень емоційної стабільності чи нейротизму, а й пов'язані з ними домінантні професійні інтереси та уподобання за шестикомпонентною системою RIASEC. Оцінка структурних взаємозв'язків між цими показниками здійснювалася за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, та U-критерій Манна-Уїтні, що забезпечило високу наукову достовірність та об'єктивність результатів бакалаврського проєкту.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНСЬКОЇ МОЛОДІ

2.1. Первинний аналіз емпіричних результатів дослідження.

Емпіричний етап наукового дослідження розпочався із первинного аналізу та систематизації діагностичних даних, отриманих за допомогою розробленого психодіагностичного комплексу. Оскільки вибірку склали 30 респондентів (15 чоловіків та 15 жінок) віком 18–25 років, які є студентами-психологами та практикуючими фахівцями, першочерговим завданням аналізу стало зведення індивідуальних відповідей у єдину матрицю первинних результатів.

Процедура підрахунку балів здійснювалася відповідно до стандартизованих ключів кожної з обраних методик. За опитувальником Г. Айзенка (EPI) індивідуальні відповіді «так» або «ні» диференціювалися за трьома автономними шкалами: екстраверсії–інтроверсії, нейротизму (емоційної нестабільності) та щирості (соціальної бажаності). За методикою Дж. Голланда здійснювалося сумування позитивних виборів професійних середовищ з метою експлікації домінуючого типу особистості за шестикомпонентною системою RIASEC. Такий підхід дозволив упорядкувати та інтегрувати кількісні показники у межах єдиного інформаційного масиву, забезпечивши логічний перехід від психофізіологічного до професійно-орієнтованого рівнів аналізу.

Узагальнені первинні результати дослідження, що відображають індивідуальні профілі респондентів за шкалами екстраверсії, інтроверсії, нейротизму, щирості, а також їхні провідні професійні типи, представлено в таблиці, що додана (Див. Додаток Б.)

Первинний кількісний аналіз представленого масиву даних демонструє виражену варіативність показників у межах усієї вибірки. Математичне усереднення результатів дозволило виявити загальні тренди групи: так, середній показник за шкалою екстраверсії зафіксовано на рівні 12,82 балів, що свідчить про помірну соціальну відкритість респондентів, тоді як дзеркальний показник інтроверсії (11,18 балів) відображає наявність достатнього потенціалу до внутрішньої концентрації та аналітичної діяльності. Рівень нейротизму (в середньому 11,38 балів) вказує на відносну емоційну стабільність вибірки, проте індивідуальні значення коливаються в широкому діапазоні, що свідчить про різний ступінь чутливості до професійних стресорів. Показник загальної ширості (4,40 балів) перебуває в межах нормативних значень, підтверджуючи достовірність відповідей, попри поодинокі спроби демонстрації соціальної бажаності (зокрема, у респондента Р-23).

Розподіл респондентів за професійними типами Дж. Голланда у межах первинного аналізу вказує на неоднорідність професійних інтересів молоді. У структурі вибірки чітко диференціюються групи з домінуванням соціального (S), реалістичного (R), підприємницького (E) та дослідницького (I) типів, тоді як художній (A) та конвенційний (C) типи представлені у меншій кількості, що відображає специфіку професійної спрямованості досліджуваних суб'єктів. Сформована база даних є репрезентативною та придатною для подальшої математико-статистичної обробки з метою визначення відмінностей між групами та встановлення інтеркореляційних зв'язків.

Передбачений у структурі дослідження розрахунок загального балу (середнє значення — 39,63) виступає інтегративним показником загальної психічної та емоційно-поведінкової активності респондентів. Діапазон коливань цього параметра від 27 до 54 балів свідчить про наявність у межах однієї вибірки як осіб із помірними динамічними проявами, так і суб'єктів із високим рівнем емоційно-вольової експресії. Отриманий емпіричний розподіл повністю задовольняє вимоги

репрезентативності наукового експерименту та створює необхідний фактологічний фундамент для переходу до процедур багатовимірного статистичного аналізу.

Детальна якісна інтерпретація виявлених феноменів, графічне представлення розподілу ознак та глибокий аналіз кореляційних взаємозв'язків між вродженими властивостями темпераменту та векторами професійного самовизначення детально розгорнуто далі.

2.2. Статистичний аналіз взаємозв'язку даних дослідження.

Для того, щоб побачити значну різницю між показниками, ми використовуємо метод математичної статистики – U-критерій Манна-Уїтні. Згідно з отриманими результатами, експериментальне значення U-критерію Манна-Уїтні за шкалою екстраверсія/інтроверсія дорівнює 8 при $p \leq 0,05$, при $U_{кр} = 1$ при $p \leq 0,05$. Отже, значних відмінностей за шкалою екстраверсія/інтроверсія в групах не виявлено.

За шкалою стійкість/нестійкість в опитувальнику Г. Айзенка $U_{кр} = 1$ при $p \leq 0,05$, $U_{екс} = 4$ при $p \leq 0,05$. Отже, за цією шкалою значних відмінностей за шкалою також не виявлено.

Екстраверсія: Соціальна активність та комунікабельність у помірних проявах

Середній показник екстраверсії серед респондентів склав 12,82 бали. Це свідчить про помірну вираженість цієї особистісної риси. Більшість учасників дослідження демонструють властиві екстравертам риси, такі як соціальна орієнтованість, легкість у спілкуванні, активність та ініціативність, проте ці якості проявляються без надмірності. Діапазон отриманих балів (від 0 до 24) вказує на присутність у вибірці як виражених інтровертів, так і екстравертів. Така різноманітність особистісних профілів може стати цінним ресурсом для ефективної командної роботи, адже вона забезпечує гармонійне поєднання аналітичного

мислення з гнучкістю у соціальних взаємодіях та здатністю швидко знаходити спільну мову.

2. Інтроверсія: Глибина внутрішнього світу та аналітичний підхід

Дослідження виявило, що респонденти в середньому демонструють помірну схильність до інтроверсії, що відображено у показнику 11,18 балів. Це свідчить про те, що для них, ймовірно, більш комфортною є зосередженість на власних думках та внутрішніх переживаннях, аніж активна соціальна взаємодія. Таким особам притаманні такі якості, як аналітичний склад розуму, уважність до деталей та здатність до глибокої концентрації. Ці характеристики можуть суттєво впливати на їхній стиль роботи та спосіб взаємодії з оточуючими.

3. Нейротизм: Емоційна стабільність та шляхи її підтримки

Отримані дані свідчать про достатній рівень емоційної стабільності серед учнів, що підтверджується середнім балом у 11,38. Це дозволяє їм ефективно справлятися з повсякденними стресовими ситуаціями. Однак, враховуючи значний розкид балів у межах діапазону (0-24), особливу увагу слід приділити особам з вищим рівнем нейротизму. Для них може бути корисною підтримка у розвитку навичок саморегуляції, особливо в контексті професійних навантажень, з метою запобігання професійному вигоранню та збереження високої продуктивності [16, с. 178].

Отримані дані вибірки демонструють значну варіативність, з показниками, що варіюються від 0 до 24 балів. Цей розкид свідчить про наявність у респондентів різного ступеня емоційної чутливості, рівня тривожності, схильності до переживань та здатності справлятися з невизначеністю чи стресовими умовами.

Така розбіжність результатів підтверджує їхню достовірність та придатність для подальшого аналізу. Необхідно враховувати, що низькі або середні бали можуть бути зумовлені соціальною бажаністю – прагненням відповідати очікуванням суспільства, що часто спостерігається при використанні особистісних методик.

Інтерпретація результатів за певними шкалами тесту вимагає уваги до можливих нюансів. Низькі бали за шкалами можуть вказувати на відкритість або ж на соціальну бажаність. Натомість, високі бали за шкалами можуть свідчити як про щирість, так і про спробу створити ідеалізований образ, що може бути наслідком внутрішньої невпевненості.

Загальний бал. Середнє значення загального балу становить 39,63. Це свідчить про те, що основні риси особистості проявляються на помірному рівні. Такі результати вказують на психологічну стійкість та добру здатність до адаптації в професійному та соціальному оточенні.

Діапазон загальних балів коливається в межах від 27 до 54. Це означає, що в групі присутні як особи з помірною психологічною активністю, так і ті, хто має високий рівень емоційно-поведінкових проявів. Високі бали можуть свідчити про яскраву індивідуальність, добре розвинені комунікативні здібності, енергійність, а також про потенційну схильність до стресу, що є важливим при виборі професії.

Аналіз отриманих даних показує, що психологічний стан досліджуваної групи переважно позитивний. Багато учасників демонструють збалансовані особистісні риси, що сприяє успіху в професійній діяльності та ефективній взаємодії з іншими.

Середні показники екстраверсії та інтроверсії свідчать про наявність у вибірці різних типів особистості. Це може бути корисним для групової роботи: одні учасники краще працюють у команді, тоді як інші більш продуктивні самотійно. Загальний рівень нейротизму вказує на емоційну стабільність, хоча деякі респонденти можуть бути більш чутливими, що потребує уваги в умовах стресу.

Рівень щирості відповідей достатній для того, щоб вважати отримані дані достовірними. Це дозволяє використовувати їх для подальшого аналізу. Загальний бал також відображає помірний прояв ключових особистісних якостей, що свідчить про адаптивність та емоційну врівноваженість.

Відмінності в результатах підкреслюють унікальні особливості кожного учасника. Ці особливості слід враховувати при професійному консультуванні, орієнтуванні або при розробці програм психологічної підтримки.

За результатами другої методики, «Тесту професійного типу особистості Джона Голланда», який має на меті визначити переважаючі професійні характеристики особистості, стало можливим підібрати найбільш відповідні сфери діяльності та спрогнозувати успішність людини в різних професійних середовищах. Наступні результати представлені в Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати за методикою «Тест професійного типу особистості Джона Голланда»

Респондент	Професійний тип	Професійний тип
P-1	S	Соціальний
P-2	I	Дослідницький
P-3	S	Соціальний
P-4	C	Конвенційний
P-5	S	Соціальний
P-6	S	Соціальний
P-7	A	Артистичний
P-8	E	Підприємницький
P-9	R	Реалістичний
P-10	S	Соціальний
P-11	E	Підприємницький
P-12	R	Реалістичний
P-13	R	Реалістичний
P-14	E	Підприємницький
P-15	E	Підприємницький
P-16	I	Дослідницький
P-17	I	Дослідницький
P-18	C	Конвенційний
P-19	R	Реалістичний
P-20	C	Конвенційний
P-21	S	Соціальний
P-22	C	Конвенційний
P-23	S	Соціальний

P-24	S	Соціальний
P-25	R	Реалістичний
P-26	I	Дослідницький
P-27	C	Конвенційний
P-28	C	Конвенційний
P-29	I	Дослідницький
P-30	R	Реалістичний

Соціальний тип: Виявлено у 14 респондентів, що становить 23,3% від загальної кількості. Особи цього типу зосереджені на взаємодії з оточуючими, наданні допомоги, вихованні, навчанні, а також на сфері медицини та соціальної роботи. Їхні ключові характеристики – високий рівень комунікабельності, емоційна чутливість, відповідальність та прагнення до командної роботи. Переважне представництво цього типу вказує на виражену соціальну спрямованість вибірки та актуальність інтеграції гуманітарних аспектів у професійне самовизначення.

Реалістичний тип: Зафіксовано у 12 осіб (20%). Для представників цього типу професійна діяльність характеризується практичною спрямованістю та конкретністю, часто пов'язаною з роботою з технікою, фізичною працею, інструментами та механізмами. Вони відзначаються прагматизмом, цілеспрямованістю та здатністю ефективно вирішувати практичні завдання. Це свідчить про зацікавленість молоді у таких галузях, як інженерія, технології, будівництво та інші технічні напрямки.

Підприємницький тип: Виявлено у 10 респондентів (16,7%). Ці особи демонструють виражені організаторські здібності, лідерські якості та впевненість у собі, а також схильність до переконання інших. Вони прагнуть займати керівні позиції у комерційній та політичній сферах. Значний відсоток представників цього типу вказує на наявність серед респондентів потенціалу для успіху в бізнесі та управлінні.

Дослідницький тип: Притаманний 9 респондентам (15%). Для цих індивідів характерна схильність до теоретичної роботи, аналізу та експериментування в рамках наукових досліджень. Вони володіють логічним та об'єктивним мисленням,

віддаючи перевагу інтелектуальним завданням. Це свідчить про наявність серед вибірки осіб, орієнтованих на академічну, наукову або технічну діяльність.

Артистичний тип: Виявлено у 8 осіб (13,3%). Цей тип асоціюється з такими якостями, як креативність, емоційність, нестандартне мислення та схильність до мистецтва, музики, літератури та дизайну. Респонденти цього типу проявляють оригінальність, чутливість та естетичне сприйняття, що робить їх потенційними представниками творчих професій.

Конвенційний тип: Зафіксовано у 7 респондентів (11,7%). Особи цього типу орієнтовані на порядок, акуратність та чітке дотримання встановлених правил і інструкцій. Вони схильні до роботи з документами, цифрами та базами даних, що передбачає зайняття адміністративною або бухгалтерською діяльністю. Низький відсоток представників цього типу може свідчити про меншу зацікавленість респондентів у монотонній або суворо регламентованій роботі.

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що переважна більшість опитаних надає перевагу діяльності, яка передбачає активну взаємодію з людьми та досягнення конкретних, відчутних результатів. Це свідчить про їхню схильність до професій, що мають соціальну спрямованість та практичну значущість. Такі тенденції відкривають значні можливості для розвитку у сферах медицини, освіти, інженерії та сфери послуг.

На основі результатів проведених емпіричних досліджень можна сформулювати узагальнюючий висновок про наявність значного взаємозв'язку між індивідуальними рисами темпераменту, рівнем відкритості та емоційної стабільності.

Для глибшого розуміння результатів, отриманих за допомогою методики «Професійна готовність», представлено порівняльний графік вираженості кожного з показників. Найвищий рівень демонструє показник «Автономність (А)» – 75%, що вказує на прагнення студентів першого курсу брати на себе відповідальність та самостійно приймати рішення. Найнижчий показник зафіксовано за шкалою «Інформованість (І)» – 58%. Це свідчить про недостатню обізнаність респондентів

щодо специфіки обраної спеціальності та потенційних кар'єрних шляхів. Тому для ефективного процесу професійного самовизначення необхідно сприяти поглибленню знань студентів у цьому напрямку.

Між отриманими показниками виявлено наступні взаємозв'язки:

- Середній бал за шкалою екстраверсії становить 12,82. Це вказує на помірну вираженість цієї риси у респондентів, що проявляється у таких якостях, як комунікабельність, соціальна активність та ініціативність.
- Водночас, показники нейротизму складають 11,38 балів. Це свідчить про достатній рівень емоційної врівноваженості серед учнів, що, у свою чергу, дозволяє їм ефективніше долати стресові ситуації, мінімізуючи негативний вплив на емоційний та фізичний стан.
- Дані щодо належності учнів до певних професійних типів демонструють широкий спектр напрямків: реалістичний (20%), соціальний (23,3%), дослідницький (15%), підприємницький (16,7%), артистичний (13,3%) та конвенційний (11,7%). Така варіативність професійної орієнтації серед вибірки респондентів підкреслює різноманіття їхніх інтересів та схильностей, що тісно пов'язано з типом темпераменту та індивідуальними особливостями особистості.

Широкий спектр темпераментальних характеристик, включаючи емоційну чутливість, швидкість психічних процесів, рівень активності та стійкість до зовнішніх подразників, тісно пов'язаний з рисами характеру, установками, потребами та мотиваційною спрямованістю особистості. Цей зв'язок формує індивідуальну стратегію поведінки в професійній діяльності, яка є унікальною та неповторною. Така модель професійної поведінки проявляється в способі прийняття рішень, взаємодії з колегами, реакції на стрес, рівні відповідальності та організації роботи. Іншими словами, саме поєднання темпераменту та особистісних якостей створює особливий професійний стиль кожної людини.

Наприклад, наше дослідження показало, що екстраверти з соціальною орієнтацією прагнуть до взаємодії та допомоги іншим, тоді як інтроверти, схильні

до дослідницької діяльності, більше зосереджуються на науковій та аналітичній роботі.

Ці результати підтверджують, що тип темпераменту особистості має значний вплив на формування індивідуальної професійної траєкторії. Темперамент визначає не тільки напрямок професійних інтересів, але й впливає на рівень професійного успіху, ефективність виконання завдань, здатність до прийняття рішень у стресових ситуаціях та загальну адаптацію до мінливих умов сучасного професійного світу.

Отже, темперамент є одним із ключових чинників, що полегшує або ускладнює соціально-професійну інтеграцію особистості.

З метою більш ґрунтовного аналізу структури психологічної впливу темперамента на вибір професії було проведено кореляційний аналіз даних, отриманих за двома проведеними методиками, а саме: «Тест професійного типу особистості Джона Голланда», «Опитувальник особистості Айзенка (EPI)». Метод кореляційного аналізу дозволяє виявити ступінь зв'язку між кількісними змінними.

В межах нашого дослідження було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ), оскільки частина шкал є порядковими, а дані не в усіх випадках відповідають умовам нормального розподілу. У таблиці 2.3. надано значення коефіцієнтів кореляції Спірмена між Ключовими показниками нашого дослідження.

Таблиця 2.3

Коефіцієнти рангової кореляції Спірмена між рисами особистості та загальним балом

Риса	Коефіцієнт Спірмена (ρ)	p-значення
Екстраверсія	0.727	0.0000
Інтроверсія	-0.727	0.0000
Нейротизм	0.585	0.0000
Щирість	0.247	0.0574

Таблиця 2.4

Середні значення рис за професійними типами (Голланд)

Тип	Екстраверсія	Інтроверсія	Нейротизм	Щирість	Загальний бал
A	14.38	9.62	9.00	6,50	29.88
C	12.00	12.00	8.43	5.00	25.43
E	11.40	12.60	12.70	6.00	30.10
I	12.56	11.44	11.78	3.22	27.56
R	12.50	11.50	13.00	4.33	29.83
S	13.79	10.21	11.64	5.50	30.93

Взаємозв'язок між особистісними якостями та професійною результативністю чітко вказує на екстраверсію як ключовий фактор успіху ($\rho = 0,727$). Соціально активні, комунікабельні, впевнені та енергійні особистості мають значно вищі шанси на досягнення високих робочих показників.

Натомість, інтроверсія ($\rho = -0,727$), як протилежна риса, корелює з нижчою професійною продуктивністю. Це не означає неможливість досягнення цілей інтровертами; їхній підхід до завдань менш орієнтований на соціальні контакти, що може знижувати ефективність у сферах з вираженою соціальною спрямованістю.

Нейротизм ($\rho = 0,585$) також є значущим, ймовірно, стимулюючи самовдосконалення та уникнення помилок. Щирість ($\rho = 0,247$) має незначний вплив, підкреслюючи, що чесність та відповідальність, хоч і важливі, не є визначальними для успіху. Загалом, дослідження наголошує на важливості

соціальних навичок, адаптивності та внутрішньої мотивації для професійного зростання.

Таким чином, професійне самовизначення є результатом комплексної взаємодії психологічних чинників, таких як темперамент, емоційна стабільність, щирість, та індивідуальних схильностей, що формують основу для вибору професійної діяльності.

Виходячи з отриманих даних, були виявлені такі домінуючі типи особистості: керівник (25%), вчений (25%), інтуїтивний (25%), а також у 12,5% підлітків виявлені типи: виконавець та тривожний (рис. 2.1).

Типи особистості за професійним типом Голланда, %

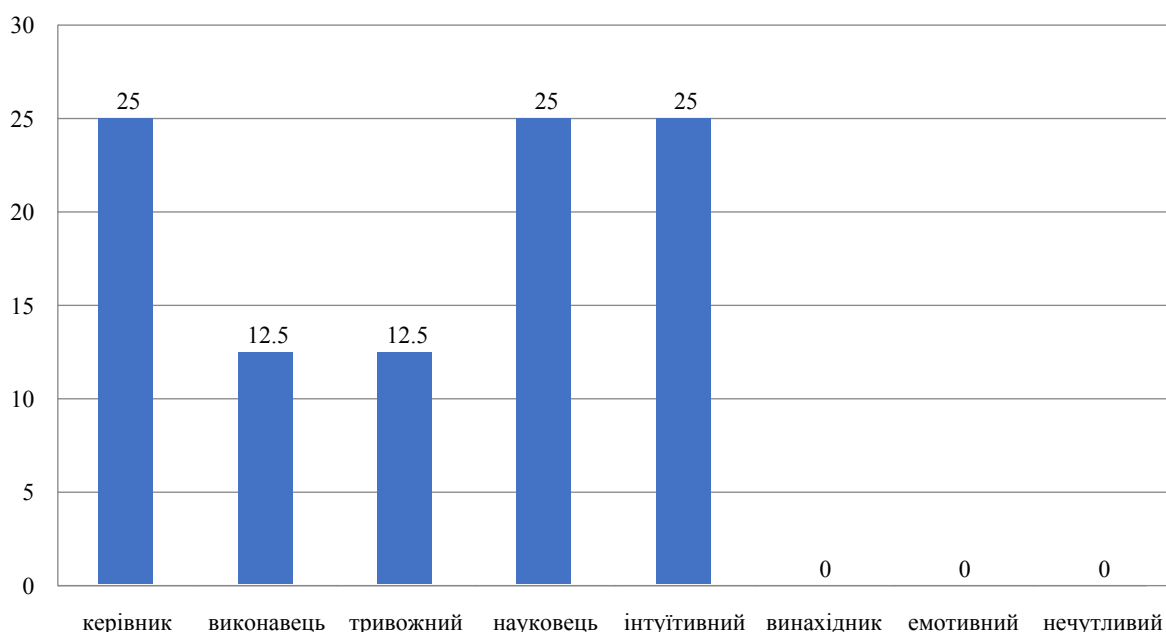


Рис. 2.1.

Завдяки отриманим емпіричним даними, ми порівняли вроджені та набуті властивості. Було виявлено позитивний збіг результатів опитування та виділені спільні висновки, засновані на підтверджених емпіричних даних.

2.3. Практичні рекомендації щодо професійного самовизначення з урахуванням темпераменту.

Аналіз результатів дослідження підтверджує, що професійне самовизначення є результатом взаємодії численних процесів та чинників. Особливо вагомий вплив на формування професійного вибору мають індивідуальні особливості особистості, зокрема її темперамент. Згідно з отриманими даними, учні з домінуючою екстраверсією та соціальним типом професійної орієнтації демонструють вищу схильність до співпраці та допомоги іншим. Це вказує на їхню відповідність професіям, пов'язаним з роботою з людьми, таким як медицина, освіта, соціальна робота та соціальна педагогіка.

Натомість, учні з переважаючою інтроверсією та дослідницьким типом професійної орієнтації виявляють інтерес до сфер, що вимагають аналітичної, дослідницької та наукової діяльності. Ці напрямки значно більше потребують зосередженості та мислення, ніж сфери, де домінує міжособистісна взаємодія. Для таких індивідів професійна діяльність має бути пов'язана з високим рівнем зосередженості, самостійності та рефлексії.

Виходячи з цих висновків, стає очевидною вагома потреба у зміцненні та розширенні професійного психологічного супроводу молоді на етапі вибору професії. Психологічна робота повинна бути спрямована не лише на виявлення інтересів учнів, але й на глибоке вивчення та розуміння їхніх індивідуально-психологічних особливостей. Особливу увагу слід приділяти таким аспектам, як темперамент, схильність до інтроверсії чи екстраверсії, а також емоційна стійкість у стресових ситуаціях, які часто виникають у процесі професійного становлення.

На основі проведеного дослідження, ми сформулювали низку психологічних рекомендацій, спрямованих на підтримку респондентів у їхньому професійному становленні:

1. **Усвідомлений вибір професії:** Важливо підходити до вибору професії не імпульсивно, а з глибоким розумінням своїх інтересів, здібностей та цінностей. Це передбачає ретельне вивчення різних сфер діяльності, аналіз вимог до професій та співставлення їх зі своїми особистісними якостями.
2. **Темперамент як орієнтир:** При виборі професійного шляху варто брати до уваги індивідуальні особливості темпераменту. Розуміння свого типу темпераменту допоможе визначити, які види діяльності будуть найбільш комфортними та продуктивними, а також уникнути професій, що суперечать природним схильностям.
3. **Розвиток соціальної адаптації:** Для успішної інтеграції в професійне середовище та ефективної взаємодії з колегами, рекомендується брати участь у тренінгах, спрямованих на підвищення рівня соціальної адаптації. Це допоможе розвинути комунікативні навички, навчитися вирішувати конфлікти та будувати конструктивні стосунки.
4. **Індивідуальна траєкторія розвитку:** Кожен має право на унікальний шлях професійного становлення. Важливо розробити власну індивідуальну траєкторію, яка враховуватиме особистісні цілі, кар'єрні амбіції та можливості для професійного зростання.
5. **Підготовка педагогів до роботи з різними темпераментами:** Для створення сприятливого навчального середовища, вчителі та викладачі повинні бути підготовлені до роботи з учнями, які мають різні типи темпераменту. Це передбачає розуміння особливостей кожного типу та вміння застосовувати індивідуалізовані підходи у навчанні та вихованні.
6. **Ефективні інструменти вибору професії:** Необхідно розробити та впровадити заходи, які допоможуть респондентам зробити правильний вибір професійної діяльності. Це можуть бути профорієнтаційні тести,

консультації з кар'єрними радниками, ознайомчі екскурсії на підприємства тощо

Дуже важливим стало проведення тренінгу «Темперамент як кар'єрний інструмент». Мета даного тренінгу стало - формування уявлення про темперамент як біологічно детерміновану основу поведінки, що може бути використана як стратегічний ресурс для професійної самореалізації та кар'єрного планування.

Завдання програми тренінгу було:

- Диференціація конструктів темпераменту та характеру з акцентом на незалежність цих вимірів.
- Самодіагностика індивідуальних позицій за параметрами екстраверсія-інтроверсія та нейротизм-емоційна стабільність.
- Аналіз впливу темпераменту на динаміку індивідуальної продуктивності та вибір рольової позиції в груповій взаємодії.
- Розробка персоналізованого «Кар'єрного компаса», структурованого плану з ідентифікацією ресурсів, зон уваги та першого кроку.

Тренінг складався з чотирьох модулів, кожен тривалістю 40 хвилин. Очний груповий формат з жорстким таймінгом, мінімумом монологу та максимумом структурованої індивідуальної та парної роботи з використанням шаблонів.

Цільова аудиторія були студенти закладів вищої освіти та молоді фахівці на початковому етапі кар'єри, які перебувають у процесі професійного самовизначення та мають інтерес до самопізнання.

Тренінг сформував розуміння відмінностей між темпераментом та характером, усвідомлення недоцільності змінити темперамент при можливості адаптувати поведінку. Розробка персоналізованого «Кар'єрного компаса» як інструменту переходу від інсайту до дії.

Висновки до розділу 2.

У другому розділі бакалаврського дослідницького проекту було проведено емпіричне дослідження психологічних аспектів динаміки прояву темпераментальних властивостей особистості в умовах професійного самовизначення студентської молоді, що дало змогу виявити низку важливих закономірностей. З'ясовано, що значна частина опитаних має помірний або високий рівень впливу темпераменту особистості на професійне самовизначення студентської молоді.

Результати кількісного аналізу засвідчили наявність статистично значущих зв'язків між типом темпераменту та визначення майбутньої професії. Оскільки набір темпераментальних властивостей особистості має прямий зв'язок з професійним самовизначенням.

Також за результатами дослідження можна визначити, що професійне самовизначення є наслідком взаємодії низки психологічних чинників, зокрема темпераменту, емоційної стійкості, щирості, а також індивідуальних схильностей. У сукупності ці характеристики формують основу для вибору певного напрямку професійної діяльності.

На основі отриманих результатів і аналізу сучасних наукових джерел було розширено та представлено методичні напрацювання — комплекс профілактичних заходів, спрямованих на запобігання розвитку емоційного вигорання у студентів. Реалізація цього комплексу передбачає поєднання індивідуальних психологічних інтервенцій (психоедукація, розвиток навичок саморегуляції, психологічне консультування) з організаційними змінами в освітньому середовищі (раціоналізація навчального навантаження, посилення соціальної підтримки, створення сприятливого психологічного клімату).

Запропоновані методичні підходи акцентують увагу на важливості міждисциплінарної взаємодії у профілактиці вигорання та необхідності інтеграції питань психічного здоров'я в освітню політику закладів вищої освіти. Розроблений профілактичний комплекс може бути адаптований і впроваджений у діяльність

психологічних служб, викладачів та адміністрацій ЗВО з метою підтримки психологічного благополуччя студентської молоді.

ВИСНОВКИ

У процесі написання бакалаврського дослідницького проекту було успішно досягнуто поставлених цілей та виконання відповідних завдань.

1. Проаналізовано науково-методичну літературу, згідно із темою кваліфікаційної роботи. Знання закордонних та українських авторів. Фундаментальні праці епох становлення науки психології та роботи сучасних авторів.

2. Поняття темпераменту розкривається як сукупність індивідуальних властивостей нервової системи, що визначають динаміку психічної діяльності та поведінки особистості. Проаналізовано класичні типології темпераменту які дозволяють класифікувати індивідуальні особливості реагування на зовнішні та внутрішні стимули.

3. В рамках теоретичного аналізу виявлено зв'язок між темпераментом та професійним самовизначенням. Темперамент впливає на схильність особистості до певних видів діяльності, особливо у контексті швидкості адаптації, стійкості до стресу, соціальної взаємодії та емоційної регуляції, що, в свою чергу, позначається на прийнятті професійних рішень..

4. У процесі дослідження було виявлено низку чинників, що відіграють суттєву роль у формуванні професійних схильностей особистості. Серед них особливе значення мають: орієнтація особистості на зовнішнє середовище (екстраверсія) або внутрішній світ (інтроверсія), рівень емоційної стабільності, що розкривається через показник нейротизму, а також соціальні очікування щодо професійного вибору. Важливими детермінантами виступають внутрішня мотивація до певного виду діяльності, здатність до самоаналізу та рефлексії, що дозволяє більш усвідомлено оцінити власні нахили, інтереси та потенціал..

5. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими рисами темпераменту та вибором професійної сфери. Зокрема, було встановлено сильний позитивний зв'язок між рівнем екстраверсії та професійною орієнтацією на соціальні й підприємницькі

види діяльності ($\rho = 0,727$). Натомість інтроверсія продемонструвала зворотний зв'язок ($\rho = -0,727$), що свідчить про схильність респондентів із переважно інтровертованими рисами до дослідницьких і творчих (артистичних) професій.

Нейротизм виявив помірний мобілізуючий вплив на вибір професії ($\rho = 0,585$), що може свідчити про підвищену чутливість таких осіб до професійної значущості, відповідальності або стресових факторів у трудовій діяльності. Показник щирості (як маркер соціальної бажаності відповідей) мав слабкий кореляційний зв'язок із професійними уподобаннями ($\rho = 0,247$) і не продемонстрував суттєвого впливу.

Спираючись на результати емпіричного дослідження та узагальнені теоретичні дані, було розроблено низку практичних рекомендацій, які можуть бути використані у процесі професійного самовизначення з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості, зокрема типу темпераменту та професійної схильності.

Зокрема, особам із високим рівнем екстраверсії доцільно рекомендувати професії, пов'язані з активною міжособистісною взаємодією, динамічним соціальним середовищем та високим рівнем комунікативної залученості (наприклад, менеджмент, педагогіка, маркетинг, публічні виступи, продажі). Натомість для осіб з вираженими інтровертованими рисами варто орієнтуватися на професійні сфери, які передбачають аналітичну роботу, самостійність, заглиблення в матеріал чи дослідницьку діяльність (інформаційні технології, наукова діяльність, письменництво, інженерія, бухгалтерія).

Окремої уваги потребують респонденти з високим рівнем нейротизму, яким рекомендується розвивати навички емоційної саморегуляції, стресостійкості та адаптивності. Це сприятиме ефективнішому професійному функціонуванню, зменшенню ймовірності емоційного вигорання та полегшенню адаптації до вимог трудового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белякова С. М. Особливості корекції поведінки близнюків у період дорослішання. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди"*. 2013. Вип. 28(2). С. 427-432.
2. Белякова С. М. Психологічні особливості консультування батьків та вчителів щодо особистісного розвитку близнюків періоду дорослішання. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2012. Вип. 10. С. 20-28.
3. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посіб. / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ: Каравела, 2016. 344с.
4. Диференціальна психологія: Підручник для вузів / За ред. проф. К. В. Седих. Полтава : ПНПУ, 2015. 312 с
5. Еткало К.М., Атраментова Л.О. Розподіл психотипів у міських підлітків (на прикладі Харківського району). *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2020. № 35. С. 57–63.
6. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посібник / О. М. Кокун, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська, О. В. Копаниця, О. Р. Малхазов. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
7. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / За ред. Л. М. Проколієнко. Київ : Радянська школа, 1989. 608 с.
8. Котикова О. М. Психологічні чинники та динаміка професійного самовизначення студентської молоді / Науковий вісник ХДУ. Серія: Психологічні науки. 2021. Вип. 2. С. 45–51.
9. Леонгард К. Акцентуйовані особистості. Київ: вид. Логос, 2000. 439 с.
10. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 432 с. С 362 – 365; С 377 – 381.

11. Масік О. І. Особливості темпераменту підлітків з психосоматичними розладами. *Biomedical and biosocial anthropology*. 2016. № 27. С. 77-81.
12. Михайлишин У. Б., Щур О. Я. Вплив темпераменту на міжособистісні стосунки підлітків. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2020. № 3(3). С. 164-179.
13. Нерубаєва І.О., Павловський А.П., Шебардіна А.В. Найкращі практики роботи з підлітками. Методичний посібник. Київ, 2020. 180 с.
14. Неурова А.Б., Каніпус О.С., Грицевич Т. Л. Діагностика індивідуально-психологічних властивостей та якостей особистості. Начально-методичний посібник. Львів: НАСВ, 2016. С181 с.
15. Палій А.А. Диференціальна психологія. Київ: Академвидав, 2010. 432 с.
16. Пілецький В. С. Особливості типів темпераменту та їхня роль у професійній діяльності викладача. *Збірник наукових праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника*. 2010. Вип. 15. С. 1-13.
17. Полубоярина І.І. Роль темперамента у формуванні індивідуального стилю діяльності обдарованих студентів музичних спеціальностей. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2012. Вип. 37. Ч. 1. С. 237-244.
18. Попович І. С. Психологія професійного самовизначення особистості в умовах суспільних трансформацій: Навч. посіб. Херсон : Олді-Плюс, 2020. 316 с.
19. Психологія індивідуальних відмінностей: Хрестоматія / Упоряд. В. М. Поліщук. — Суми : ВТД «Університетська книга», 2007. — 440 с.
20. Психологія людини: свідомість і реальність: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (30–31 жовтня 2018 року, Ніжин) / за ред. М. В. Папучі. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. 297 с.
21. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.
22. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 376 с.

23. Столяренко О. Б. Психологія особистості: Навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
24. Теорії особистості / Л. Хьелл, Д. Зіглер. (Переклад з англ. під ред. С. Максименка Київ : Вища школа, 2006. 640 с.
25. Технологія тренінгу / за заг. ред. С. Максименко. Київ: Главник, 2005. 112 с.
26. Токарева Н.М., Шамне А. В. Основи вікової психології : навчально-методичний посібник. Кривий Ріг, 2013. 283 с.
27. Федоренко С. В. Психологія професійного становлення особистості майбутнього фахівця: Монографія. Київ. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 240 с.
28. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
29. Шевченко В. В. Вплив темпераменту на професійну діяльність особистості у стресових ситуаціях. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького*. 2010. Вип. № 54. С. 262–265.
30. Штих І. І. Психогенетичні аспекти розвитку особистості в сімейному контексті. Психологічні аспекти підготовки молоді до сімейного життя : збірник матеріалів студентської науково-практичної конференції, приуроченої до Всеукраїнського дня психолога (26 квітня 2017 р.). Мукачево : РВВ МДУ, 2017. С.36-38.
31. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психолого-педагогічна діагностика готовності старшокласників та студентської молоді до професійного самовизначення : навчально-методичний посібник. Макаренка, 2014. 164 с.
32. Buss A., Plomin R. A Temperament theory of personality development. New York: Wiley, 1975. 256 p.
33. Chess S., Thomas A. Temperament in clinical practice. New York: Guilford, 1986. 315 p.

34. Eysenck H. J. The Structure of Human Personality. London, 1953. 280 p.
35. Gray J. A. Neurophysiology of temperament. New York: Plenum, 1991. P. 105-128.
36. Strelau J., Angleitner A., Newberry B. H. The Pavlovian Temperament Survey (PTS): an international handbook. Seattle: Hogrefe & Huber Publishers, 1999. 108 p.
37. Trofimova I. Temperaments: Individual Differences, Social and Environmental Influences and Impact on Quality of Life. New York: Nova Science Publishers, Inc., 2016. 147 p.
38. Zeanah C. H., Fox N. A. Temperament and Attachment Disorders. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*. 2004. 33(1). P. 32-41.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика Г. Айзенка

Бланк до опитувальника Айзенка

		Так	Ні
1.	Чи часто Ви Відчуваєте потяг до нових вражень, для того щоб стрепенутися, відчувати збудженість?	Е	
2.	Чи часто Ви маєте потребу в друзях, які Вас розуміють, можуть втішити?	Н	
3.	Ви людина безпечна?	Е	
4.	Чи не знаходите Ви, що Вам важко відповідати "ні"?	Н	
5.	Чи задумуєтесь Ви перед тим, як що-небудь розпочати?		Е
6.	Якщо Ви обіцяєте що-небудь зробити, то чи завжди дотримуєте свої обіцянки (незалежно від того зручно Вам чи ні)?	В	
7.	Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?	Н	
8.	Звичайно Ви дієте і говорите швидко (не задумуючись)?	Е	
9.	Чи часто Ви відчуваєте себе нещасною людиною без достатніх на це причин?	Н	
10.	Зробили б Ви все, що потрібно на спір?	Е	
11.	Виникає у Вас почуття нерішучості і ніяковості, якщо Ви хочете завести мову з симпатичною(ним) не-знайомкою(цем)?	Н	
12.	Чи виходите Ви інколи "з себе", сердитесь?		В
13.	Чи часто Ви дієте під впливом хвилинного настрою?	Е	
14.	Чи часто Ви занепокоєні через те, що зробили, або сказали що-небудь таке, чого б не потрібно було робити або говорити?	Н	
15.	Віддаєте Ви перевагу книзі перед зустрічами з людьми?		Е
16.	Чи легко Вас образити?	Н	
17.	Чи любите Ви часто бувати в компанії?	Е	
18.	Чи бувають у Вас інколи думки, які б Ви хотіли приховати від інших?		В
19.	Чи правда, що Ви інколи повні енергії, так що все горить в руках, а інколи зовсім кволі?	Н	
20.	Чи віддаєте Ви перевагу мати менше друзів, але зате більш близьких Вам?		Е
21.	Чи часто Ви мрієте?	Н	
22.	Коли на Вас кричать, Ви відповідаєте тим же?	Е	
23.	Чи часто Вас турбує почуття вини?	Н	
24.	Чи всі Ваші звички хороші і бажані?	В	
25.	Чи здатні Ви дати почуттям волю?	Е	
26.	Вважаєте Ви себе людиною чутливою?	Н	
27.	Чи вважають Вас людиною веселою і живою?	Е	
28.	Чи часто, зробивши яку не будь важливу справу, Ви відчуваєте, що могли б зробити її краще?	Н	
29.	Ви більше мовчите, коли знаходитесь в товаристві інших людей?	Е	
30.	Ви інколи пліткуєте?		В
31.	Чи буває, що Вам не спиться через те, що різні думки лізуть в голову?	Н	
32.	Якщо Ви хочете дізнатись про що-небудь, то Ви краще прочитаєте про це в книзі, ніж спитаєте?		Е
33.	Чи буває у Вас прискорене серцебиття?	Н	

34.	Чи подобається Вам робота, яка потребує від Вас постійної уваги?		Е
35.	Чи бувають у Вас приступи тремтіння?	Н	
36.	Чи завжди б Ви платили за провезення багажу на транспорті, якби не боялися перевірки?	В	
37.	Вам неприємно знаходитись у товаристві, коли насміхається товариш над товаришем?		Е
38.	Ви дратівливі?	Н	
39.	Чи подобається Вам праця, яка потребує швидких дій?	Е	
40.	Чи хвилюєтесь Ви з приводу якихось неприємних подій, які б могли статися?	Н	
41.	Ви ходите повільно і не поспішно?		Е
42.	Ви інколи запізнювались на зустрічі чи на роботу?		В
43.	Чи часто Вам сняться жахи?	Н	
44.	Вірно, що Ви так любите поговорити, що ніколи не пропускаєте випадок поговорити з незнайомою людиною?	Е	
45.	Чи хвилюють Вас які-небудь болі?	Н	
46.	Ви б почували себе дуже нещасним, якщо на довгий час залишилися б без спілкування з людьми?	Е	
47.	Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?	Н	
48.	Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам не подобаються?		В
49.	Чи можете Ви сказати, що Ви цілком впевнена в собі людина?	Е	
50.	Чи легко Ви ображаєтесь, коли люди вказують на Ваші особисті помилки в роботі, або на Ваші промахи?	Н	
51.	Ви вважаєте, що важко одержати явне задоволення від вечірки?		Е
52.	Чи занепокоює Вас відчуття, що Ви чимось гірші від інших?	Н	
53.	Чи легко Вам внести пожвавлення в скучну компанію?	Е	
54.	Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розбираєтесь?		В
55.	Чи занепокоєні Ви своїм здоров'ям?	Н	
56.	Чи любите Ви пожартувати над іншими?	Е	
57.	Чи страждаєте Ви від безсоння?	Н	

Ключ до опитувальника Айзенка

Екстраверсія		Нейротизм		Відвертість	
Так	Ні	Так	Ні	Так	Ні
1, 3, 8, 10	5, 15	2, 4, 7		6	12
13, 17, 22	20	9, 11, 14		24	18
25, 27, 29	32, 34	16, 19, 21, 23		36	30
39, 44, 46	37, 41	26, 28, 31, 33			42
49, 53, 56	51	36, 38, 40, 43			48
		45, 47, 50, 52			54
		55, 57			

Додаток Б.

Загальний масив результатів опитування за методиками

A	B	C	D	E	F	G
Респондент	Професійний тип	Екстраверсія (бали)	Інтроверсія (бали)	Нейротизм (бали)	Щирість (бали)	Загальний бал
P-1	S (Соціальний)	14	10	11	1	36
P-2	I (Дослідницький)	13	11	12	3	39
P-3	S (Соціальний)	14	10	12	8	54
P-4	C (Конвенційний)	12	12	8	5	37
P-5	S (Соціальний)	14	10	11	6	41
P-6	S (Соціальний)	14	10	12	5	41
P-7	A (Артистичний)	14	10	9	6	39
P-8	E (Підприємницький)	11	13	12	6	42
P-9	R (Реалістичний)	12	12	13	4	41
P-10	S (Соціальний)	14	10	11	5	40
P-11	E (Підприємницький)	11	13	13	2	39
P-12	R (Реалістичний)	13	11	13	5	42
P-13	R (Реалістичний)	12	12	13	4	41
P-14	E (Підприємницький)	12	12	12	6	42
P-15	E (Підприємницький)	11	13	13	2	39
P-16	I (Дослідницький)	13	11	12	3	39
P-17	I (Дослідницький)	12	12	12	4	40
P-18	C (Конвенційний)	12	12	9	1	27
P-19	R (Реалістичний)	13	11	13	4	41
P-20	C (Конвенційний)	12	12	8	5	37
P-21	S (Соціальний)	14	10	12	6	42
P-22	C (Конвенційний)	12	12	9	5	38
P-23	S (Соціальний)	14	10	11	9	44
P-24	S (Соціальний)	14	10	12	6	42
P-25	R (Реалістичний)	12	12	13	5	42
P-26	I (Дослідницький)	13	11	11	3	38
P-27	C (Конвенційний)	12	12	8	5	37
P-28	C (Конвенційний)	12	12	9	5	38
P-29	I (Дослідницький)	12	12	12	3	39
P-30	R (Реалістичний)	13	11	13	4	41
Середнє	—	12,82	11,18	11,38	4,4	39,63

Додаток В.

**Тест професійного типу особистості Джона Голланда (адаптований в
Україні Щербаковою І.М. та Стадник Г.А.).**

ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ

№	Назва професії	№	Назва професії
1а	Інженер механік	1б	Інженер-конструктор
2а	В'язальниця	2б	Лікар-терапевт
3а	Кухар	3б	Економіст з планування
4а	Коваль ручного кування	4б	Директор заводу
5а	Кресляр	5б	Дизайнер (художник-конструктор)
6а	Астролог	6б	Лікар-психіатр
7а	Хімік	7б	Бухгалтер
8а	Редактор науковий	8б	Юрисконсульт
9а	Науковий співробітник	9б	Артист
10а	Тренер команди	10б	Статистик
11а	Організатор виховної роботи	11б	Адміністратор
12а	Адвокат	12б	Реставратор
13а	Контролер якості продукції	13б	Постачальник замовлень
14а	Касир	14б	Хореограф
15а	Податковий інспектор	15б	Письменник
16а	Садівник	16б	Біолог
17а	Водій автомобіля	17б	Медична сестра
18а	Інженер-енергетик	18б	Секретар-друкарка
19а	Маляр	19б	Художник-декоратор
20а	Метеоролог	20б	Офіціант
21а	Лаборант	21б	Режисер
22а	Соціолог	22б	Ревізор
23а	Зоолог	23б	Головний технолог

24a	Математик	24б	Архітектор
25a	Продавець	25б	Обліковець
26a	Вчитель	26б	Командир взводу
27a	Вихователь	27б	Фотограф
28a	Експедитор	28б	Керуючий готельним господарством
29a	Коректор	29б	Балетмейстер
30a	Керуючий фермою	30б	Диригент
31a	Радіотехнік	31б	Геолог
32a	Слюсар-ремонтник	32б	Аудитор
33a	Лісник	33б	Екскурсовод
34a	Закрійник	34б	Декоратор вітрин
35a	Фізик	35б	Директор комерційний
36a	Біохімік	36б	Консультант з маркетингу
37a	Токсиколог	37б	Маклер біржовий
38a	Логопед	38б	Стенографіст
39a	Психолог	39б	Менеджер
40a	Референт	40б	Торговець нерухомістю
41a	Поет	41б	Бібліотекар
42a	Архіваріус	42б	Мистецтвознавець

Соціальний**Конвенційний****Підприємливий****Артистичний****2б****3б****4б****5б****6б****7б****8б****9б****10а****10б****11б****12б**

8a	11a	13a	136
9a	12a	14a	15a
166	176	186	236
20a	206	226	266
22a	25a	256	286
23a	26a	28a	30a
24a	27a	29a	336
316	366	326	356
35a	38a	386	376
36a	39a	40a	396
37a	416	42a	406
I=	C=	K=	Π=

Додаток Д.

Тренінг «ТЕМПЕРАМЕНТ ЯК КАР'ЄРНИЙ ІНСТРУМЕНТ»**I Модуль**

Мета модуля: Створити безпечну атмосферу, ознайомити з базовою концепцією темпераменту та провести первинну діагностику та рефлексію учасників щодо своїх природних моделей поведінки.

Матеріали: Роздрукований опитувальник

Сценарій:

ВСТУП (5 хв.)

- Привітання . Правила: конфіденційність, активність
- «Мета тренінгу – не змінити ваш темперамент, а зробити його своїм стратегічним союзником у кар'єрі»

ЛЕКЦІЯ (10 ХВ):

- Контраст: «Темперамент (вроджене, біологія,) vs Характер (набуте, цінності).
- Пояснення на прикладі шкал: екстраверсія-інтроверсія (спрямованість назовні/всередину) та нейротизм-емоційна стабільність (нестійкість/стійкість)

ШВИДКА ДІАГНОСТИКА ТА РЕФЛЕКСІЯ (15 ХВ):

- Роздати короткий опитувальник (10-12 питань) на визначення нахилів на шкалах. Учасники заповнюють.
- Самодіагностика (8 хв): Роздати бланк «Мій профіль у двох словах»: дві колонки. Ліва: «Мої природні сили (що дається легко)». Права: «Мої природні виклики (що може виснажувати)». Учасники заповнюють, спираючись на результати тесту.

ВПРАВА «МІЙ СИМВОЛ» ТА ЗАВЕРШЕННЯ (10 ХВ):

- Індивідуальна робота (3 хв): «Опишіть свій темперамент як природне явище або найпростіший механізм. Наприклад: «Я – як весняний струмок

(швидкий, прямий)» або «Я – як маятник (стабільний, ритмічний)». Напишіть це на картці».

- Обмін в парах (5 хв): Поділитися символом у парі. Пояснити, чому саме так.

Домашнє завдання та завершення : «До наступного разу помітьте хоча б один раз, коли ваша природна риса (з профілю) допомогла вам та один раз, коли ускладнила ситуацію. Анонс теми наступного разу: «Темперамент у навчанні»

II Модуль

Аналіз практичного впливу темпераменту в ключових студентських ситуаціях

РОЗМИНКА ТА АНАЛІЗ ДЗ (7 ХВ):

- Вправа «Настрій числом» : Показати пальцем від 1 (повна втома) до 5 (наявність енергії).
- Мікрогрупи : Обговорити в трійках враження від домашнього завдання (коли риса допомогла/завадила)

АНАЛІЗ СТИЛЮ НАВЧАННЯ «МІЙ ГРАФІК» (15 ХВ):

- Індивідуальна робота : На аркуші намалювати власну «криву продуктивності» протягом типового дня. Позначити, коли з'являється енергія для важких завдань, коли – для рутинних, коли – повний спад.
- Групова дискусія : Тренер запитує: «Хто має ранній пік? Хто – вечірній? Хто – рівну криву?». Робить висновок: «Ваша крива – ключ до ефективного планування. Складайте найважливіші справи на пік природної енергії».

ЕКСПРЕС-ГРА «КОМАНДА ЗА 10 ХВИЛИН» (13 ХВ):

- Постановка : «Командно за 10 хв придумати назву та гасло для нового напою. Ролі: Генератор (ідеї), Критик (перевірка на реалізм), Виконавець (хто оформлює/презентує)».
- Розподіл та робота : Учасники самостійно обирають роль, що природно відповідає їхньому профілю. Команда виконує завдання.

- Рефлексія : Одне питання: «Чи відчували ви внутрішній комфорт у своїй ролі? Так/ні та чому?».

ПІДСУМОК ТА ДЗ (5 ХВ):

- Ключовий висновок : «Ваш темперамент визначає не «чим» вам займатися, а «як» це робити ефективно: в який час і в якій командній ролі».
- ДЗ : Подивитися 2-3 вакансії. Виписати 3 ключові вимоги до кандидата (наприклад, «вміння працювати в команді»).

ІІІ МОДУЛЬ

Перевести знання про темперамент на мову ринку праці та самопрезентації.

ВСТУПНА ДИСКУСІЯ (10 ХВ):

- Мозковий штурм: «Стартап – які риси темпераменту будуть перевагою? (швидкість, гнучкість) А викликом? (нестабільність)». «Велика корпорація – перевага? (стабільність, порядок) Виклик? (бюрократія)»

ПРАКТИКУМ «ПЕРЕКЛАД НА МОВУ HR» (20 ХВ):

- Індивідуальна робота : Робота з таблицею на аркуші.

Колонка 1: Моя природна риса (напр., швидка реакція).

Колонка 2: Як це звучить у резюме/на співбесіді (напр., «здатність швидко адаптуватися до змінних умов», «ефективна робота в умовах дедлайну»).

Колонка 3: Для яких вакансій це особливо цінно? (напр., проектний менеджер, журналіст).

- Робота в парах «Помічник» : Обмінялись шаблонами. Завдання партнера: доповнити колонку 2, дописати ще одну професію в колонку 3.

- Загальний диспут : Тренер просить навести 2 приклади від пар.

ТЕХНІКА «ВІДПОВІДЬ ПРО СЛАБКІ СТОРОНИ» (8 ХВ):

- Інструкція : «На співбесіді питають про недоліки. Ефективна формула: НЕДОЛІК + ПОЗИТИВ + РІШЕННЯ. Наприклад: «Іноді я настільки захоплююсь ідеєю, що можу пропустити деталі. Тому завжди використовую чек-листи та прошу колегу перевірити ».

- Практика в парах: Учасники складають та відпрацьовують одну таку відповідь на основі свого профілю.

ЗАВЕРШЕННЯ : Анонс фінального модулю: «Наступного разу створимо ваш персональний план дій».

IV МОДУЛЬ

Інтеграція знань у персональний план дій

ВСТУП (5 ХВ):

- Розминка «Вчора/Сьогодні»: «Яким словом ви б описали свій підхід до кар'єрного планування до тренінгу і після?».

- Пояснення фінального завдання: створити особистий «Кар'єрний компас»

СТВОРЕННЯ «КАР'ЄРНОГО КОМПАСА» (25 ХВ):

- Роздати аркуші та попросити поділити їх на 4 сектори:

Мої головні ресурси (2-3 сильні сторони темпераменту для продажу).

Мої точки уваги (1-2 виклики + готова міні-стратегія для кожного, наприклад: «Якщо втомлююсь від рутини – розбиваю задачу на 25-хв інтервали з зміною діяльності»).

Середовища для розвідки (2-3 типи компаній/професій, де мої ресурси будуть особливо затребувані).

Перший крок за 30 днів (одна конкретна дія: оновити резюме, написати спеціалісту, відвідати кар'єрний захід).

Індивідуальна робота (15 хв) з заповненням.

Обмін у колі (10 хв): Кожен ділиться тільки одним пунктом зі свого компаса (на вибір).

ФІНАЛЬНА РЕФЛЕКСІЯ «ЛИСТ СОБІ» (8 ХВ):

- Індивідуальна робота (5 хв): Написати на звороті картки тези для себе майбутнього: «Пам'ятай, що твій темперамент – це...», «Коли виникають сумніви, зроби...», «Твоя головна сила – це...».

ЗАВЕРШЕННЯ (3 ХВ): Символічний ритуал: усі одночасно кладуть картку з листом у конверт або просто в блокнот. Короткі слова вдячності від тренера, інформація про зворотний зв'язок.