

Міністерство освіти і науки України  
Криворізький національний університет  
Факультет інформаційних технологій  
Кафедра професійної та соціально-гуманітарної освіти

Єрмоєнко Валерія Олександрівна

Магістерська робота

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ  
ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ  
ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ  
ОСВІТИ**  
освітня програма «Професійна освіта (Цифрові технології)»

Науковий керівник:  
кандидат психологічних наук,  
доцент  
Тарасова Олена Володимирівна

Допущено до захисту  
«\_\_\_»\_\_\_\_\_2024р.  
Завідувачка кафедри ПСГО \_\_\_\_\_ С.М. Хоцкіна

Робота захищена «\_\_\_»\_\_\_\_\_2024р. з оцінкою \_\_\_\_\_  
Голова ЕК \_\_\_\_\_

КРИВИЙ РІГ – 2024

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ. 8	8
1.1 Характеристика професійного саморозвитку особистості .....	8
1.2 Особливості формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти .....	11
Висновки до першого розділу.....	17
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ .....	18
2.1 Психолого-педагогічні умови формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти .....	18
2.2 Методика формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти .....	21
Висновки до другого розділу.....	28
РОЗДІЛ 3 ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.....	30
3.1 Методика організації та проведення констатувального етапу експерименту .....	30
3.2 Формувальний етап та узагальнення результатів експерименту.....	41
Висновки до третього розділу .....	50
ВИСНОВКИ.....	52

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
ДОДАТКИ.....	59

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Сучасний ринок праці ІТ-індустрії вимагає від спеціалістів не тільки технічних знань та умінь, але й високого рівня готовності до постійного професійного самовдосконалення. ІТ-сфера швидко розвивається: нові технології, програмні рішення, зміни у вимогах до спеціалістів відбуваються практично щодня. Тому успіх ІТ-фахівця залежить від здатності адаптуватися до змін, освоювати нові знання та навички самостійно. Психологічна готовність до професійного саморозвитку є важливим фактором у становленні спеціалістів, які можуть ефективно відповідати вимогам динамічного ринку.

У закладах фахової передвищої освіти головний акцент робиться на передачі базових технічних знань і умінь, але аспектам особистісного розвитку, зокрема формуванню психологічної готовності до професійного саморозвитку, приділяється недостатня увага. У результаті випускники можуть мати технічні навички, але не завжди готові до самостійного та безперервного навчання, що стає перешкодою для їхнього професійного зростання. Тому важливо розробити методичні засади, які б сприяли розвитку такої готовності ще на етапі навчання.

Дослідження теми професійного саморозвитку та психологічної готовності фахівців активно розвивається у наукових колах багатьох країн (А. Бандура, Д. Дьюї, Д. Шон, Ф.Кендалл) та й у вітчизняній літературі є багато згадувань на цю тему (Г. Балл, І. Бех, Л. Карамушка, О. Кочубей, Т. Титаренко, С. Максименко).

На думку І. Беха, здатність особистості до саморозвитку є важливою складовою професійної компетентності, що визначає її ефективність і стійкість в умовах змінного середовища. ІТ-індустрія, з її швидкими темпами розвитку, вимагає від спеціалістів не лише професійних знань, але й готовності до постійного самовдосконалення, як це підкреслюють і Джек Мезіроу у своїй

теорії трансформаційного навчання, і Девід Колб, відомий своєю теорією досвідного навчання [5].

Отож, розвиток методичних засад формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх ІТ-фахівців є актуальним та необхідним для успішної адаптації молодих спеціалістів у професійному середовищі, що постійно змінюється.

Адже дослідження методичних засад формування психологічної готовності до професійного саморозвитку є актуальним і спрямованим на підвищення якості підготовки фахівців у ІТ-галузі, що є критично важливим для відповіді на сучасні виклики ринку праці та підвищення рівня конкурентоспроможності випускників.

Зважаючи на актуальність зазначеної проблеми було обрано *тему дослідження* «МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ».

*Об'єкт дослідження* – психологічна готовність до професійного саморозвитку майбутніх фахівців.

*Предмет дослідження* – методичні засади формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі в закладах фахової передвищої освіти.

*Мета дослідження:* обґрунтувати та експериментально перевірити методичні підходи, що сприятимуть формуванню психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти; розробити методику формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти.

Теоретичний аналіз проблеми, вивчення психолого-педагогічного досвіду дозволили висунути *гіпотезу:* ефективність формування психологічної готовності до професійного саморозвитку у майбутніх фахівців ІТ-галузі в умовах закладів фахової передвищої освіти підвищиться, якщо:

– буде розроблено методичну систему, яка поєднує активні та інтерактивні методи навчання, що сприяють розвитку самоорганізації, самомотивації та професійної рефлексії студентів;

– навчальний процес включатиме спеціально розроблені тренінги та міні-курси, що будуть спрямовані на формування професійної ідентичності та особистісної відповідальності за власний розвиток майбутніх фахівців.

Відповідно до мети, об'єкта, предмета й гіпотези дослідження були поставлені такі *завдання*:

1. Проаналізувати теоретичні основи психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі.

2. Визначити структурні компоненти психологічної готовності до професійного саморозвитку, зокрема мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний та рефлексивний аспекти.

3. Дослідити методичні підходи та методи формування психологічної готовності до саморозвитку в умовах фахової передвищої освіти.

4. Розробити методику, яка сприятиме ефективному формуванню психологічної готовності до професійного саморозвитку у студентів ІТ-спеціальностей, а також практичні рекомендації для викладачів.

5. Провести експериментальне дослідження для перевірки ефективності розробленої методики та проаналізувати отримані результати.

У дослідженні для вирішення поставлених завдань використовувалися такі *методи дослідження*:

– теоретичні (вивчення і аналіз науково-педагогічної, психолого-педагогічної, довідкової, спеціалізованої літератури, нормативної документації з теми дослідження; аналіз, порівняння, класифікація отриманої інформації та її узагальнення);

– емпіричні (педагогічний експеримент, опитування, тестування);

– математичні (статистична обробка експериментальних даних).

*Теоретичне значення дослідження* полягає у визначенні та теоретичному обґрунтуванні психолого-педагогічних умов формування

психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти.

*Практичне значення* отриманих результатів полягає в розробленні методичних рекомендацій та міні-курсу «Швидкий старт у професійному саморозвитку для ІТ-спеціалістів», який може використовуватися в освітніх програмах для розвитку самостійності, мотивації та адаптивності студентів.

*Дослідно-експериментальна робота* проводилася на базі ВСП «Гірничо-електромеханічний фаховий коледж Криворізького національного університету», в якому взяли участь здобувачі 3-го курсу за спеціальністю «Інженерія програмного забезпечення», у кількості 25 осіб.

*Структура дослідження:* науково-дослідна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (50) , додатків (5), рисунків (15) та таблиць (15).

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### 1.1 Характеристика професійного саморозвитку особистості

Професійний саморозвиток є ключовим елементом побудови успішної кар'єри та досягнення особистісного задоволення. Цей процес передбачає послідовні зусилля, спрямовані на розширення знань, розвиток навичок, удосконалення професійних якостей і особистісний ріст.

Питання трудової діяльності особистості стали об'єктом уваги вітчизняних психологів із другої половини ХХ століття. Значний внесок у дослідження цієї тематики зробили такі вчені, як М. Ф. Гоноболін, Н. В. Кузьміна, Л. М. Мітіна, І. Л. Зязюн та інші. У їхніх роботах детально висвітлено структуру особистості, особливості її самосвідомості та здібностей, професійну спрямованість, а також надано психологічну характеристику професійної діяльності та комунікації. Упродовж останніх десятиліть з'являються наукові дослідження, присвячені безпосередньо питанням професійного саморозвитку та можливостям його психологічного супроводу [5].

Численні дослідники звертають увагу на різні аспекти професійного саморозвитку особистості. Наприклад, А. Маслоу, автор теорії ієрархії потреб, наголошував на ключовій ролі самореалізації у цьому процесі. Він підкреслював, що прагнення до вдосконалення своїх умінь і талантів сприяє як професійному, так і особистісному зростанню, допомагаючи людям досягати гармонії та щастя [49].



А психолог, Л. Петрановська, акцентувала увагу на важливості постійного навчання та вдосконалення своїх навичок. Її дослідження були спрямованої на вивчення факторів, що впливають на успішний професійний розвиток особистості [9].

На думку О. Климова, розвиток особистості як суб'єкта професійної діяльності відбувається через поступове подолання труднощів, а іноді й свідоме створення ситуацій, які вимагають зусиль для їх вирішення. Це обумовлено тим, що через складність і багатогранність суспільних і трудових ситуацій, а також існування професій із високим рівнем невизначеності результатів у нестандартних умовах, принципово неможливо заздалегідь передбачити весь професійний шлях людини [13].

Є.О. Климов розробив концепцію професійного самовизначення особистості, яка охоплює кілька ключових елементів. Зокрема, вона включає здатність враховувати актуальні соціально-економічні запити, формулювати конкретні цілі та етапи професійного становлення, ефективно орієнтуватися у складних професійних обставинах, а також використовувати альтернативні підходи для подальшої кар'єрної діяльності [13].

Водночас Н. Воробйова у своїх дослідженнях наголошує на важливості створення сприятливих психологічних умов і розвитку навичок самопідтримки, які є невід'ємними компонентами саморозвитку особистості [12].

Л. Мітіна розробила модель професійного саморозвитку спеціаліста, яка відображає усвідомлення особистістю цілісності власної професійної діяльності. Вона виділяє три стадії професійного саморозвитку [3]:

1. Стадія самовизначення — передбачає об'єктивну самооцінку фахівця, усвідомлення необхідності якісних змін та перетворень у власній особистісній структурі для ефективного оволодіння професійною діяльністю.

2. Стадія самовираження — спрямована на визначення особистістю взаємозв'язку між власною поведінкою і мотивацією.

3. Стадія самореалізації — характеризується формуванням життєвої філософії, а також усвідомленням сенсу життя.

Психолог Б. Гаврилишин, досліджуючи аспекти саморозвитку та самоактуалізації, акцентував увагу на ключовій ролі внутрішніх цінностей і мотивів у формуванні професійної особистості.

М. Драгоманов, відомий український філософ, розглядав розвиток особистості як активного учасника освітнього процесу, наголошуючи, що саморозвиток є важливим фундаментом для гармонійного прогресу суспільства [15].

Б. Грінченко підкреслював, що постійне вдосконалення та навчання є основними чинниками для досягнення як професійного успіху, так і особистісного розвитку. Він вважав, що безперервний саморозвиток сприяє реалізації потенціалу в будь-якій професійній діяльності [12].

К. Роджерс, підкреслював важливість самоактуалізації та особистісного зростання. Він наголошував, що процес професійного саморозвитку може сприяти досягненню цієї самоактуалізації через реалізацію власних потенційних можливостей та розвиток особистості [28].

Незважаючи на відмінності в підходах цих дослідників, усі вони акцентують увагу на значенні безперервного розвитку та вдосконалення як основних чинників успішної особистості та професійної кар'єри.

Узагальнюючи поширені трактування терміну «професійний саморозвиток», можна визначити його як систематичний процес, що включає постійне оновлення знань, вдосконалення навичок і компетенцій у професійній діяльності, а також особистісний розвиток, спрямований на підвищення ефективності роботи й отримання задоволення від неї. Цей процес охоплює безперервне навчання, самоаналіз, розвиток професійних стратегій, вдосконалення вмінь і пошук нових можливостей для зростання. Професійний саморозвиток охоплює не лише технічні аспекти професії, а й формування лідерських якостей, креативності, особистісного потенціалу та навичок соціальної взаємодії.

## **1.2 Особливості формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти**

В умовах стрімкого розвитку технологій та постійних змін у ІТ-індустрії, професійна готовність фахівців стає критично важливою. Фахівці повинні не лише мати технічні знання, а й бути здатними адаптуватися до нових умов.

Попри різноманітність підходів, дослідники сходяться на думці, що структура готовності включає мотиваційний компонент, спеціальні та психолого-педагогічні знання, а також комплекс професійно значущих якостей особистості, таких як здібності, характер, темперамент і особливості психічних процесів.

У наукових дослідженнях виділяють три основні підходи до розуміння поняття «готовність до професійної діяльності». Перша група трактує готовність як психічний стан особистості (Д. Узнадзе, Н. Левітів, Б. Ломов та інші). Друга група визначає готовність як результат підготовленості до діяльності (А. Крутецький, М. Кобзев тощо). Третя група об'єднує обидві точки зору, розглядаючи готовність і як психічний стан, і як підсумок професійної підготовки (М. Дьяченко, Л. Кандибович). На думку дослідників, готовність до професійної діяльності може бути як ситуативною (налаштованість на виконання конкретного завдання), так і довготривалою (результат професійної підготовки) [32].

Таким чином, поняття готовності одночасно є психологічною характеристикою майбутнього фахівця та показником його підготовленості до професійної діяльності.

Психологічна платформа готовності фахівців завжди розглядається як сформоване бажання, прагнення працювати за фахом. Більшість дослідників

розкривали зміст психологічної готовності до професійного саморозвитку, через інтегральні характеристики особистості майбутніх фахівців, що включають у себе інтелектуальні, емоційні та вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння і навички.

Наприклад, психолог А. Бандура вважав, що впевненість у власних здібностях (самоефективність) грає ключову роль у професійному розвитку. Він рекомендував створювати умови для успішного досвіду та самостійного навчання, щоб збільшити впевненість студентів у своїх можливостях [16].

В свою чергу, філософ та педагог Д. Дьюї підкреслював важливість активного навчання та дослідницької діяльності для стимулювання розвитку. Він вважав, що студенти мають бути активно залучені до процесу навчання та мати можливість вирішувати реальні проблеми з області ІТ.

Автори теорії «співтворчості», Д. Брунер, Ж. Піаже та В. Вершинер, у навчанні акцентували на значенні співпраці та взаємодії між викладачами та студентами у процесі засвоєння знань. Вони зазначали, що спільна робота над завданнями та проектами сприяє не лише засвоєнню матеріалу, але й розвитку психологічної готовності до саморозвитку [20].

А відомий австрійський психотерапевт та філософ В. Франкл, який розвинув концепцію людської екзистенції та пошуку сенсу життя, вказував, що основною потребою людини є потреба у власній самореалізації та пошуку сенсу свого життя. В. Франкл підкреслював важливість саморозвитку та впевненості у власних силах для досягнення успіху [7].

До структури психологічної готовності до професійного саморозвитку вищезазначені вчені відносили такі компоненти, як: мотиваційний, орієнтувальний, пізнавально-оперативний, емоційно-вольовий, психофізіологічний та оцінювальний [7].

Проаналізуємо складові кожного компонента окремо.

Мотиваційний компонент включає в себе [10]:

– глибинне бажання особистості до самовдосконалення, яке може бути спонукальним чинником для розвитку професійних навичок. Внутрішня

мотивація часто виникає з особистих інтересів, цінностей або переконань. Фахівці, які мають сильну внутрішню мотивацію, більш схильні до самостійного навчання й активного пошуку нових можливостей.

– фактори, що надходять ззовні, такі як винагороди, визнання, просування по службі або фінансові винагороди. Вони можуть підвищувати мотивацію, але не завжди є сталими джерелами енергії для саморозвитку. Важливо, щоб зовнішні стимули підтримували внутрішню мотивацію, а не замінювали її.

Орієнтувальний компонент[15]:

– уміння формулювати конкретні, досяжні цілі є ключовим аспектом. Це включає визначення короткострокових і довгострокових цілей, що допомагає індивіду зрозуміти, що потрібно для досягнення успіху.

– розробка стратегії для досягнення поставлених цілей, включаючи ресурси, терміни та кроки, необхідні для реалізації. Добре структуроване планування дозволяє систематизувати процес навчання і розвитку.

Пізнавально-оперативний компонент[17]:

– здатність самостійно шукати, аналізувати та засвоювати нову інформацію. Це може включати використання книг, онлайн-курсів, відеоуроків та інших ресурсів. Студенти, які розвивають навички самоосвіти, стають більш незалежними і здатними до адаптації.

– вміння оцінювати свій досвід і результати, розуміти, що працює, а що ні. Це також пояснює здатність враховувати зворотний зв'язок від інших, що допомагає в корекції напрямків розвитку.

Емоційно-вольовий компонент[14]:

– здатність справлятися зі стресом і негативними емоціями, що виникають у процесі навчання та роботи. Емоційно стійкі особистості можуть легше долати труднощі і зберігати позитивний настрій.

– здатність контролювати свої імпульси й зусилля для досягнення цілей. Це може включати вміння долати лінь, procrastination (зволікання) і зосереджуватися на важливих завданнях, навіть якщо вони є складними.

Психофізіологічний компонент[13]:

– фізичне та психічне здоров'я безпосередньо впливають на готовність до саморозвитку. Високий рівень енергії, відсутність хвороб та психологічних розладів сприяють активному навчальному процесу.

– когнітивні здібності, такі як пам'ять, увага та концентрація. Високий рівень цих характеристик допомагає особистості ефективно навчатися і адаптуватися до нових умов.

Оцінювальний компонент[13]:

– самооцінка: уміння об'єктивно оцінювати свої досягнення, сильні та слабкі сторони. Це є важливим для розуміння, де потрібно поліпшити свої навички і що ще слід вивчити.

– зворотний зв'язок: отримання конструктивної критики і порад від колег, викладачів або менторів, що допомагає студентам і професіоналам коригувати свої дії та стратегії розвитку.

Науковці розглядали питання формування психологічної готовності до професійного саморозвитку з різних точок зору, але вони всі підкреслювали важливість внутрішньої мотивації, віри у власні можливості, сприятливого середовища та активної взаємодії з оточуючими для успішного розвитку професійних навичок та компетенцій.

З погляду висловлених думок різних вчених, можна зробити наступні висновки, щодо особливостей формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти:

1. Активна самотійна робота: студентам потрібно надавати можливості для самотійного вивчення нових технологій, підвищення кваліфікації та вдосконалення навичок.

2. Розвиток критичного мислення: важливо навчити студентів аналізувати інформацію, оцінювати свої можливості та вміння, визначати потреби у професійному зростанні та вирішувати проблеми.

3. Стимулювання самомотивації: залучення студентів до власного професійного саморозвитку за допомогою заохочень, можливості вибору напрямку розвитку, а також розвитку цілей та планування.

4. Розвиток комунікативних навичок: вміння ефективно спілкуватися та працювати в команді є важливими для успішного розвитку в ІТ-галузі. Тому створення умов для розвитку комунікативних навичок є необхідним.

5. Підтримка менторства: залучення досвідчених фахівців до процесу навчання, які можуть ділитися своїм досвідом та порадами, сприяє ефективному професійному саморозвитку.

6. Практичне навчання: важливо надавати студентам можливість отримати практичний досвід у реальних проєктах та завданнях, що дозволить їм застосовувати отримані знання та навички на практиці.

7. Створення стимулюючого середовища: студенти повинні перебувати в середовищі, де панує атмосфера постійного розвитку та підтримки, що сприяє їхньому психологічному комфорту та бажанню навчатися та розвиватися.

8. Залучення до професійних спільнот: створення можливостей для участі студентів у професійних спільнотах, форумах, конференціях та інших подіях, де вони можуть обмінюватися досвідом та відчувати себе частиною професійного співтовариства.

9. Навчання стресостійкості: підготовка студентів до роботи в умовах високого темпу та постійних змін, що є характерним для ІТ-галузі. Впровадження практичних завдань та ситуацій, які допомагають студентам розвивати стресостійкість та ефективно керувати ним.

10. Стимулювання творчого мислення: застосування інтерактивних методів навчання, які сприяють розвитку критичного та творчого мислення у

студентів. Заохочення до висунення нових ідей, експериментів та вирішення нетривіальних завдань.

11. Розвиток навичок саморефлексії: студенти повинні навчатися аналізувати свої досягнення та помилки, визначати свої сильні та слабкі сторони, а також встановлювати нові професійні цілі на основі отриманого досвіду.

12. Підтримка кар'єрного розвитку: заклади освіти можуть надавати підтримку студентам у плануванні їх кар'єрного розвитку, включаючи консультування з вибору професійного шляху, розробку резюме, підготовку до співбесід тощо.

Отже, усі ці аспекти важливі для успішного формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти, і врахування їх допоможе створити ефективні педагогічні підходи та програми для навчання та підготовки майбутніх спеціалістів в цій області.

Дослідження різних наукових підходів дало змогу визначити готовність майбутніх ІТ-фахівців до професійного саморозвитку як ключову особистісно-професійну характеристику. Ця готовність виникає в результаті синтезу мотивів, потреб, цінностей, професійної самосвідомості та комплексу знань і навичок, які охоплюють психологічні, педагогічні, методичні й технічні аспекти. Вона відображає прагнення до самореалізації через творчість і орієнтацію на досягнення високих результатів у професійній діяльності.

У нашій роботі професійний саморозвиток розглядається як безперервний процес, що включає регулярне оновлення знань, вдосконалення вмінь і розвиток компетенцій, необхідних для професійного зростання. Крім того, він спрямований на особистісний розвиток, що підвищує ефективність праці та приносить задоволення від роботи. Готовність до саморозвитку є комплексним явищем, яке забезпечує зростання професійної компетентності, розвиток важливих якостей відповідно до соціальних викликів, професійних вимог і індивідуальної програми особистісного розвитку.



## Висновки до першого розділу

Професійний саморозвиток – систематичний процес, що включає постійне оновлення знань, вдосконалення навичок і компетенцій у професійній діяльності, а також особистісний розвиток, спрямований на підвищення ефективності роботи й отримання задоволення від неї. Це означає постійне навчання, самоаналіз, вдосконалення навичок, розвиток кар'єрних стратегій та пошук нових можливостей для зростання. Включає в себе не лише технічні аспекти професійної діяльності, а й особистісний розвиток, креативність, лідерство та соціальну взаємодію.

Психологічна готовність до професійного саморозвитку є багатокомпонентною структурою, яка включає в себе кілька важливих аспектів, що підкреслюються в науковій літературі.

Хоча підходи вчених можуть відрізнятися, всі вони вказують на важливість постійного розвитку та вдосконалення як ключових елементів успішної особистості та професійної кар'єри.

Структура психологічної готовності до професійного саморозвитку, яка включає мотиваційний, орієнтувальний, пізнавально-оперативний, емоційно-вольовий, психофізіологічний та оцінювальний компоненти, підкреслює багатогранність цього феномену. Різні вчені у своїх дослідженнях акцентують увагу на важливості цих компонентів у формуванні готовності особистості до саморозвитку. Всі ці аспекти взаємопов'язані та взаємодіють між собою, що визначає загальну готовність індивіда до професійного зростання та самовдосконалення.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

#### **2.1 Психолого-педагогічні умови формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти**

У сучасному світі, що швидко змінюється, готовність до професійного саморозвитку є важливою характеристикою, яка дозволяє фахівцям адаптуватися до нових вимог і викликів. Особливо це стосується сфери інформаційних технологій (ІТ), де знання та навички швидко застарівають.

Психологічна готовність до саморозвитку визначається як сукупність мотиваційних, когнітивних і емоційно-вольових компонентів, що забезпечують можливість особистості активно навчатися і адаптуватися до змін. У дослідженнях вчених А. Бандури, І. Зязюн, І. Семенова, Л. Камишиної підкреслюються важливість таких умов, як підтримка викладачів, інтеграція теорії та практики, а також розвиток навичок самоосвіти [24].

Мотиваційний аспект вказує на те, що внутрішня мотивація є більш сталою і ефективною в порівнянні із зовнішніми стимулами. Внутрішня мотивація, що виникає з особистих цінностей і інтересів, стимулює студентів до активного навчання.

Когнітивний аспект, який характеризується вмінням самостійно аналізувати та інтегрувати нову інформацію визначає здатність студентів

адаптуватися до змін. Це включає критичне мислення та творчий підхід до вирішення проблем.

Формування психологічної готовності до професійної діяльності значною мірою залежить від мотиваційної складової студента. Зокрема, важливу роль відіграють прагнення до самовдосконалення, бажання розкрити свій творчий потенціал і здатність переосмислювати та вдосконалювати соціально значущі види діяльності.

Додатковими чинниками, які зміцнюють психологічну готовність до професійної роботи, є стійкий інтерес до обраної сфери, схильність до професії, індивідуальні психологічні риси, що сприяють розвитку ключових професійних якостей. Також важливими є реалістична оцінка власних професійних можливостей і задоволення від зробленого кар'єрного вибору.

Діяльнісний компонент готовності формується через систему знань, умінь та навичок майбутніх фахівців. Проблеми з його розвитком можуть виникати через труднощі у застосуванні набутих знань у практичній діяльності, відсутність досвіду виконання професійних обов'язків з урахуванням конкретних ситуацій, нерозуміння власних сильних і слабких сторін, а також недостатню здатність до тонкої диференціації власних емоційних станів. Усе це ускладнює професійний і особистісний розвиток студентів у процесі навчання.

Основною причиною низького рівня готовності до професійної діяльності є невміння творчо адаптувати отримані знання, уміння й навички до конкретних професійних ситуацій.

Таким чином, питання пошуку ефективних психолого-педагогічних умов для формування готовності студентів до професійної діяльності тісно пов'язане з необхідністю впровадження в освітній процес інноваційних методів і засобів навчання.

Теоретичний аналіз проблеми, вивчення психолого-педагогічного досвіду дозволили висунути гіпотезу: ефективність формування психологічної

готовності до професійного саморозвитку у майбутніх фахівців ІТ-галузі в умовах закладів фахової передвищої освіти підвищиться, якщо:

- буде розроблено методичну систему, яка поєднує активні та інтерактивні методи навчання, що сприяють розвитку самоорганізації, самомотивації та професійної рефлексії студентів;
- навчальний процес включатиме спеціально розроблені тренінги та міні-курси, що будуть спрямовані на формування професійної ідентичності та особистісної відповідальності за власний розвиток майбутніх фахівців.

Отже, формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі вимагає створення специфічних психолого-педагогічних умов. Зокрема, важливим є відкрите спілкування між студентами та викладачами, що сприяє формуванню довіри. Адже відкрите спілкування підтримує позитивну атмосферу в групі.

Також участь у реальних проектах, стажування в компаніях та організація воркшопів з професіоналами з галузі допомагає студентам отримати безпосередній досвід роботи, оскільки це сприяє розвитку практичних навичок і підвищує впевненість у власних силах.

Окрім того, використання методів проектного навчання, кейс-методів, а також гейміфікації у навчальному процесі активізує пізнавальну діяльність студентів і сприяє розвитку їхніх аналітичних і творчих здібностей.

Також введення системи нагород і визнання успіхів студентів, участь у конкурсах та наукових конференціях. Це стимулює студентів до активної участі у навчальному процесі і саморозвитку.

Студентам потрібно надавати інструменти та методики для самостійного пошуку, аналізу та використання інформації, адже це важливо для їхнього подальшого професійного розвитку.

Формуючи орієнтири психолого-педагогічного супроводу у процесі розвитку готовності до професійної діяльності студентів, майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти, важливо враховувати не лише їхню підготовку в аспекті засвоєння професійних знань, умінь і навичок

(діяльнісний компонент готовності), але й приділяти увагу психологічним аспектам. Зокрема, значення має формування внутрішньої мотивації, орієнтованої на творчий підхід до вирішення професійних завдань та прагнення до самовираження (психологічний компонент готовності).

Проблему недостатньо сформованої психологічної готовності до професійної діяльності у студентів ІТ-спеціальностей слід вирішувати ще під час навчання. Це досягається через розвиток творчих професійних умінь, що охоплюють формування креативного мислення, творчого підходу як особистісної якості, а також мотивації до творчої діяльності.

Ефективне формування готовності до професійної діяльності повинно базуватися на особистісно-діяльнісному підході у навчанні. Необхідними умовами цього процесу є використання практико-орієнтованих методів, таких як аналіз професійних кейсів («кейс-стаді»), моделювання професійних ситуацій, проведення проблемних лекцій, організація групових дискусій і розвиток практичних навичок у максимально наближених до реальності умовах.

## **2.2 Методика формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти**

Формування готовності до професійного саморозвитку в умовах сучасної освіти є важливим аспектом підготовки фахівців у галузі інформаційних технологій (ІТ). Для досягнення високого рівня професійної компетентності фахівець має не лише володіти сучасними знаннями та навичками, але й постійно їх оновлювати, удосконалювати та розвивати нові.

На думку І. Зязюна, сучасна молодь, щоб успішно адаптуватися до умов постійних змін у виробничій, бізнесовій, соціально-політичній та комунікаційній сферах, має зберігати свою унікальність, моральні цінності та

здатність до самопізнання і розвитку. Це дозволяє їй залишатися вірною своїм принципам, поважати себе та оточуючих, а також ефективно діяти в динамічному світі [7, с. 113].

У попередньому підрозділі було зазначено, що зовнішні умови самі по собі не можуть суттєво вплинути на процес професійного саморозвитку особистості без їхнього поєднання з внутрішніми мотивами. Водночас дослідники справедливо підкреслюють, що освітнє середовище закладу освіти, взаємодія між його суб'єктами, ціннісно-мотиваційні відносини та процеси, які в ньому відбуваються, можуть суттєво впливати на формування готовності студента до професійного саморозвитку. У підсумку, саме ці чинники здатні визначати траєкторію його подальшого розвитку.

Тому, задля підвищення рівня психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти нами було розроблено міні-курсу «Швидкий старт у професійному саморозвитку для ІТ-фахівців». Опанувавши цей курс, здобувачі закладів фахової передвищої освіти можуть ознайомитися з основними принципами саморозвитку в ІТ-галузі та навчитися користуватися доступними ресурсами.

Для його реалізації була використана платформа Google classroom (див. рис. 2.1).

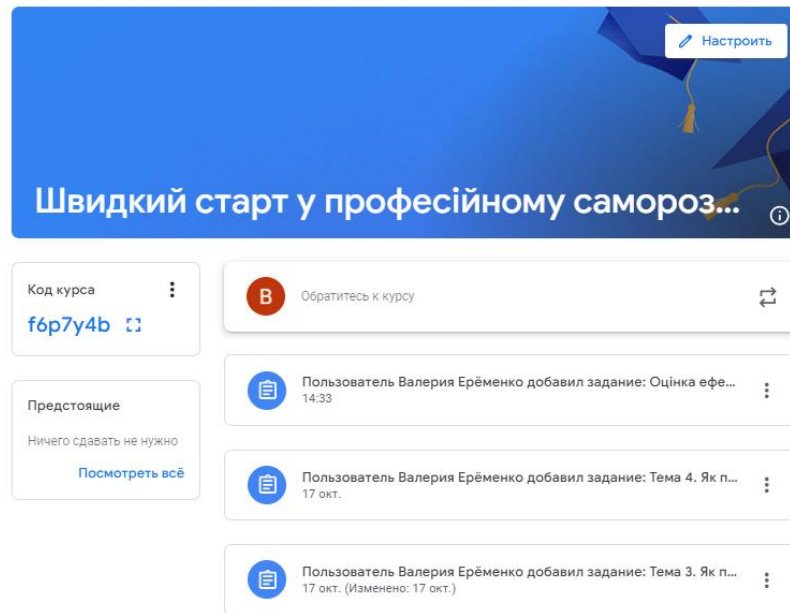


Рис 2.1 Вигляд онлайн-курсу на платформі Google classroom

Мета курсу полягає в: наданні практичних інструментів та знань для швидкого формування навичок професійного саморозвитку в ІТ-сфері. Зокрема, цей курс допоможе майбутнім фахівцям розвинути вміння самоорганізації, управління часом, пошуку нових знань, а також ефективного використання онлайн-ресурсів для кар'єрного зростання.

Основні завдання:

1. Познайомити здобувачів із ключовими поняттями професійного саморозвитку.
2. Навчити студентів будувати особистий план розвитку та досягати професійних цілей.
3. Ознайомити із найкращими практиками тайм-менеджменту та самоорганізації в ІТ-сфері.
4. Забезпечити доступ до найкращих онлайн-ресурсів для швидкого підвищення кваліфікації.

Курс складається з 2-х модулів, кожен з яких вміщує декілька тем на основі теоретичного матеріалу, для ознайомлення здобувачів та практичні завдання.

Для наочності та зацікавленості здобувачів при засвоєнні курсу передбачено використання тестів, інтерактивних завдань та виконання підсумкової роботи (рефлексія на основі виконаних завдань, що допоможе здобувачам освіти проаналізувати рівень своєї обізнаності).

Програма курсу (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Модуль	Тема	Опис
Основи саморозвитку та інструменти для навчання	Тема 1: Що таке професійний саморозвиток? Практичне завдання до теми 1 Тема 2: Доступні онлайн-ресурси Практичне завдання до теми 2	Коротке введення в поняття та його важливість. Огляд платформ (Coursera, Udey) та безкоштовних ресурсів (YouTube, GitHub).
Навички самоосвіти	Тема 3: Як планувати своє навчання Практичне завдання до теми 3 Тема 4: Час-менеджмент Оцінка рівня обізнаності	Основи постановки цілей (SMART). Просте управління часом (техніка Pomodoro).

Для наочності подано внутрішнє наповнення курсу (див. рис. 2.2).

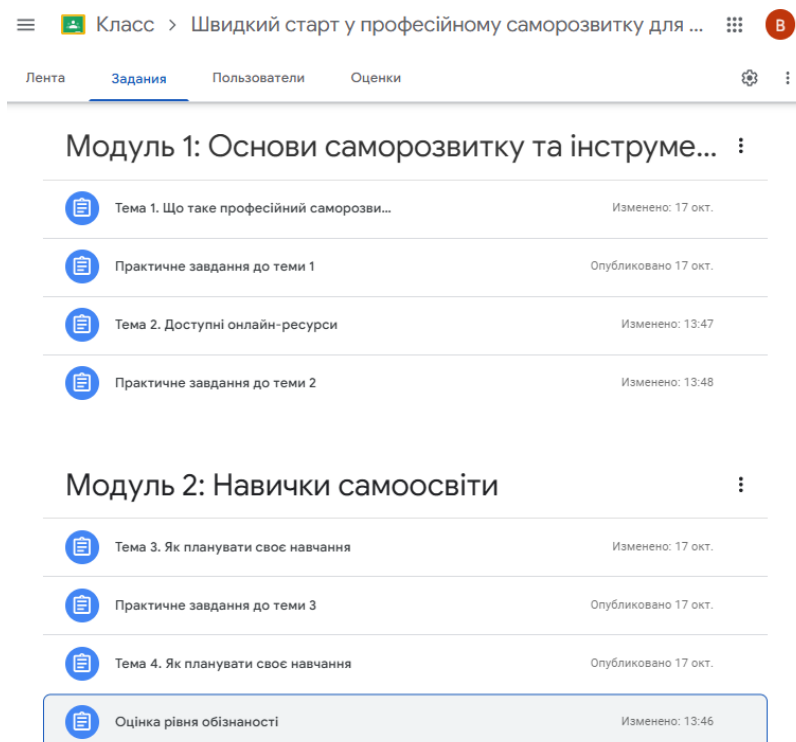


Рис. 2.2 Внутрішнє наповнення курсу



Модулі складаються з декількох теоретичних тем, для самостійного опрацювання. Для наочності подано внутрішнє наповнення однієї з тем (див. рис. 2.3).

**Тема 2:** Доступні онлайн-ресурси.

**Мета:**

**навчальна:** ознайомити здобувачів з різними доступними онлайн-ресурсами для саморозвитку, допомогти їм зрозуміти, як обирати якісні ресурси та ефективно їх використовувати.

**розвивальна:** розвинути навички критичного мислення, що дозволяють студентам оцінювати якість онлайн-ресурсів і ефективно використовувати їх у своєму навчанні.

**виховна:** виховати відповідальність за власний процес навчання, формувати позитивне ставлення до самостійного розвитку та готовність до використання нових технологій у професійній діяльності.

**Тип уроку:** вивчення нового матеріалу.

**Матеріально-технічне забезпечення:** ПК, мобільний телефон, доступ до мережі інтернет.

**Хід заняття:**

**I. Організаційний момент:**

- привітання;
- перевірка присутності здобувачів;
- перевірка готовності;

**II. Пояснення нового матеріалу**

В умовах швидко змінюваної технологічної сфери саморозвиток є ключовим фактором успіху в IT-індустрії. У сучасному світі інформаційних технологій знання швидко застарівають, тому безперервне навчання є необхідністю.

Онлайн-ресурси пропонують гнучкість і доступність, дозволяючи навчатися в будь-який час і з будь-якого місця.

*Види онлайн-ресурсів*

Рис. 2.3 Внутрішнє наповнення однієї з тем курсу

В якості дидактичних матеріалів, нами були створені тести на основі програмного забезпечення Google forms (див. рис. 2.4).

Що таке професійний саморозвиток? \*

а) Процес підвищення кваліфікації на роботі

б) Постійний процес навчання та вдосконалення навичок, знань і компетенцій

в) Розваги під час роботи

Яка з наведених причин є важливою для професійного саморозвитку в IT-індустрії? \*

а) Наявність стабільної роботи

б) Швидкість змін технологій та нових підходів

в) Успіх у соціальних мережах

Які компоненти включає в себе професійний саморозвиток? (Виберіть кілька відповідей) \*

а) Самоосвіта

б) Критичне мислення

Рис. 2.4 Тести на основі Google forms

Також були додані інтерактивні завдання із використанням допоміжних сайтів (див. рис. 2.5).

**Практичне завдання до теми 2**

Валерія Ерєменко • 17 окт. (Изменено: 13:48)

100 баллов

Вибрати один онлайн-курс на платформі (Coursera, Udemu, edX) та підготувати короткий опис: чому ви його обрали, які навички плануєте розвивати та як плануєте використовувати отримані знання у своїй кар'єрі.

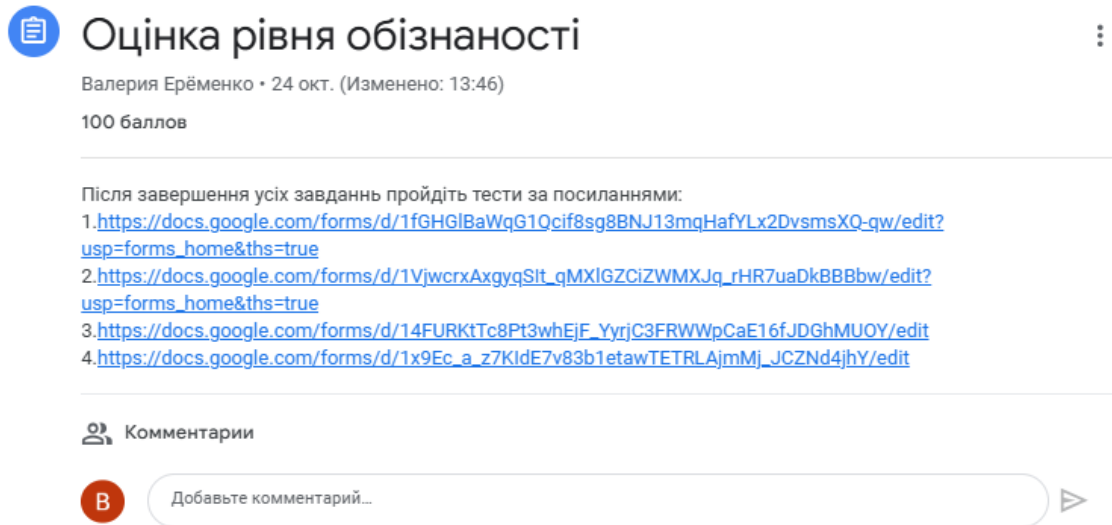
Посилання: [https://www.udemy.com/?utm\\_source=adwords-brand&utm\\_medium=udemyads&utm\\_campaign=NEW-AW-PROS-Branded-Search-RU-RUS\\_ci\\_sl\\_RUS\\_vi\\_sd\\_All\\_la\\_RU\\_&campaigntype=Search&portfolio=BrandDirect&language=RU&product=Course&test=&audience=Keyword&topic=&priority=&utm\\_content=deal4584&utm\\_term=\\_ag\\_58158836094\\_ad\\_42449\\_4562691\\_kw\\_udemy\\_de\\_c\\_dm\\_pl\\_ti\\_kwd-296956216253\\_li\\_9215272\\_pd\\_&matchtype=b&gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kvqzyS1n12TTCgPFr6KKZS7yZV06N3TMHPsRK-OqjQDmvh9YHQ2icRoCzSIOAvD\\_BwE](https://www.udemy.com/?utm_source=adwords-brand&utm_medium=udemyads&utm_campaign=NEW-AW-PROS-Branded-Search-RU-RUS_ci_sl_RUS_vi_sd_All_la_RU_&campaigntype=Search&portfolio=BrandDirect&language=RU&product=Course&test=&audience=Keyword&topic=&priority=&utm_content=deal4584&utm_term=_ag_58158836094_ad_42449_4562691_kw_udemy_de_c_dm_pl_ti_kwd-296956216253_li_9215272_pd_&matchtype=b&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kvqzyS1n12TTCgPFr6KKZS7yZV06N3TMHPsRK-OqjQDmvh9YHQ2icRoCzSIOAvD_BwE)

Комментарии

В Добавить комментарий...

Рис. 2.5 Інтерактивні завдання

Після завершення усіх завдань у курсі представлені тести для підсумкового оцінювання рівня обізнаності здобувачів (див. рис. 2.6).



**Оцінка рівня обізнаності**

Валерія Ерєменко • 24 окт. (Изменено: 13:46)

100 баллов

Після завершення усіх завдань пройдіть тести за посиланнями:

1. [https://docs.google.com/forms/d/1fGHGIBaWqG1Qcif8sg8BNJ13mqHafYLx2DvsmsXQ-qw/edit?usp=forms\\_home&ths=true](https://docs.google.com/forms/d/1fGHGIBaWqG1Qcif8sg8BNJ13mqHafYLx2DvsmsXQ-qw/edit?usp=forms_home&ths=true)
2. [https://docs.google.com/forms/d/1VjwcrxAxgyqSIt\\_qMXlGZCiZWMXJq\\_rHR7uaDkBBBbw/edit?usp=forms\\_home&ths=true](https://docs.google.com/forms/d/1VjwcrxAxgyqSIt_qMXlGZCiZWMXJq_rHR7uaDkBBBbw/edit?usp=forms_home&ths=true)
3. [https://docs.google.com/forms/d/14FURKtTc8Pt3whEjF\\_YyrjC3FRWWpCaE16fJDGhMUOY/edit](https://docs.google.com/forms/d/14FURKtTc8Pt3whEjF_YyrjC3FRWWpCaE16fJDGhMUOY/edit)
4. [https://docs.google.com/forms/d/1x9Ec\\_a\\_z7KIdE7v83b1etawTETRLAjmMj\\_JCZNd4jhY/edit](https://docs.google.com/forms/d/1x9Ec_a_z7KIdE7v83b1etawTETRLAjmMj_JCZNd4jhY/edit)

Комментарии

Добавьте комментарий...

Рис. 2.6 Тести для підсумкового оцінювання

Отже, опанувавши розроблену нами методикау, здобувачі зможуть швидко адаптуються до самостійного навчання в сфері ІТ та розвинути навички, необхідні для успішної кар'єри, зрозуміють роль саморозвитку в сучасній ІТ-галузі. Окрім того, вони знатимуть, чому саме безперервне вдосконалення знань і навичок є критично важливим у динамічному ІТ-середовищі, що допомагає не тільки зберегти конкурентну перевагу, але й стати більш адаптивними до змін.

## Висновки до другого розділу

Методика формування готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі включає комплекс різних методів і підходів, що спрямовано на розвиток мотивації, формування навичок самостійного навчання, підтримку емоційної стійкості та психологічного комфорту. Успіх формування такої готовності значною мірою залежить від системного підходу як педагогів, наставників, психологів, так і самих студентів.

Теоретичний аналіз проблеми, вивчення психолого-педагогічного досвіду дозволили висунути гіпотезу: ефективність формування психологічної готовності до професійного саморозвитку у майбутніх фахівців ІТ-галузі в умовах закладів фахової передвищої освіти підвищиться, якщо:

- буде розроблено методичну систему, яка поєднує активні та інтерактивні методи навчання, що сприяють розвитку самоорганізації, самомотивації та професійної рефлексії студентів;
- навчальний процес включатиме спеціально розроблені тренінги та міні-курси, що будуть спрямовані на формування професійної ідентичності та особистісної відповідальності за власний розвиток майбутніх фахівців.

З огляду на викладене, можна стверджувати, що освітнє середовище сприяє вдосконаленню особистісних якостей і професійному становленню майбутніх фахівців ІТ-галузі через оптимальну організацію психолого-дидактичних, предметних і соціальних умов, а також їх взаємодії. Середовище матиме розвивальний вплив за умови, що воно забезпечує можливості для розвитку та професійного саморозвитку кожного студента з урахуванням його індивідуальних психологічних особливостей; сприяє формуванню особистісної та професійної зрілості; створює ситуації, які потребують прийняття самостійних рішень; формує відповідальність за результати навчальної діяльності; дає можливість досліджувати, експериментувати й

застосовувати різноманітні засоби, методи педагогічного спілкування та співпраці.

### РОЗДІЛ 3

## ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

### 3.1 Методика організації та проведення констатувального етапу експерименту

Провівши теоретичний аналіз наукових робіт різних вчених, було визначено критерії оцінювання ефективності формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі (див. табл. 3.1).

*Таблиця 3.1*

Критерії оцінювання ефективності формування психологічної  
готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у  
закладах фахової передвищої освіти

Критерії оцінювання сформованості здатності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців	Показники	Методики дослідження
Професійна спрямованість	<p>Наявність інтересу до саморозвитку та самореалізації в професійній діяльності.</p> <p>Бажання досягати результатів через особисті інтереси, цінності або задоволення від процесу навчання і самовдосконалення.</p>	<p>Опитувальник «Діагностика рівня професійної спрямованості» (Т. Дубовицька).</p> <p>Опитувальник «Мотивації професійної діяльності (К. Замфір у модифікації А. Реана)»</p>

*Продовження табл. 3.1*

Активність	Здатність особистості до саморозвитку, усвідомлення особистісного сенсу та значущості безперервного професійного саморозвитку.	Тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти» В. Андрєєва.
Наполегливість	Здатність особистості проявляти наполегливість у діяльності, проявляти силу волі, доводити справу до кінця.	Опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

Також нами було теоретично визначено три рівні сформованості професійного саморозвитку здобувачів освіти: високий, середній та низький (див. табл. 3.2).

*Таблиця 3.2*

Рівні психологічної готовності до професійного саморозвитку  
здобувачів

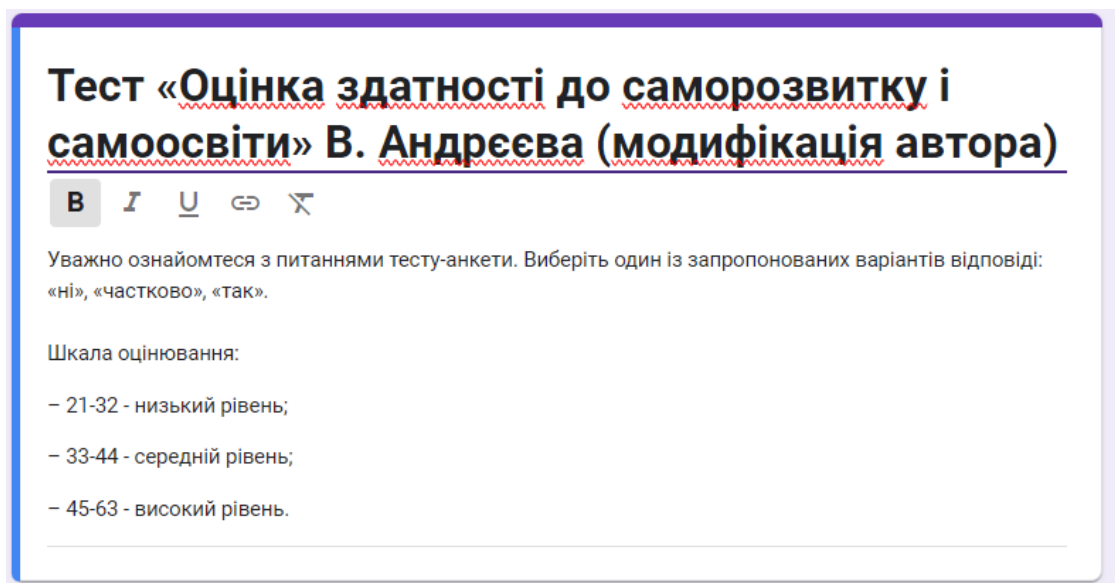
Рівні	Характеристика рівнів
Високий	Особи, які мають високий рівень готовності, активно прагнуть до саморозвитку. Вони мають чітко визначені професійні цілі, здатні до самостійного навчання, проявляють ініціативу в пошуку нових знань та навичок. Такі фахівці, як правило, можуть ефективно планувати свій час, оцінювати свої результати і мають позитивну мотивацію для досягнення успіху в кар'єрі.
Середній	Особи з середнім рівнем готовності мають певні мотиваційні складові, але їхні цілі можуть бути не зовсім чіткими. Вони здатні до самостійного навчання, проте можуть потребувати додаткової підтримки або структури для досягнення своїх цілей. Часто такі особи не проявляють ініціативи, оскільки можуть ефективно працювати, якщо їм надати відповідні ресурси.
Низький	Особи з низьким рівнем готовності до професійного саморозвитку часто демонструють відсутність мотивації, невизначеність у виборі кар'єри або страх перед змінами. Вони можуть бути залежними від зовнішніх факторів у плануванні своєї освіти і кар'єри. Такі фахівці часто не впевнені у своїх здібностях і можуть потребувати значної підтримки та коучингу для досягнення успіху.

Зазначені критерії та рівні сформованості професійного саморозвитку здобувачів буде використано для проведення експериментального дослідження.

Дослідження проводилося на базі ВСП «Гірничо-електромеханічний фаховий коледж Криворізького національного університету», в якому взяли участь здобувачі 3-го курсу за спеціальністю «Інженерія програмного забезпечення», у кількості 25 осіб.

В умовах воєнного стану в країні, дослідження відбувалося у дистанційному форматі.

Для більш легкого та зручного проведення, ми створили тести на основі програмного забезпечення для адміністрування опитувань, спроектованою компанією Google Forms (див. рис.3.1).



**Тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти» В. Андрєєва (модифікація автора)**

**B** *I* U ↻ ↗

Уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети. Виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково», «так».

Шкала оцінювання:

- 21-32 - низький рівень;
- 33-44 - середній рівень;
- 45-63 - високий рівень.

Рис. 3.1 Вигляд тестів в Google Forms

Дослідження проводилось у три етапи. Спершу ми познайомилися з групою і для того, щоб діагностувати рівень психологічної готовності до професійного саморозвитку здобувачів надали їм 4 тести для проходження.

Для вивчення ефективності формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти нами була використана методика «Визначення рівня професійної спрямованості здобувачів освіти (Т.Д. Дубовицька)» (див. додаток А). У дослідженні взяло участь 25 здобувачів групи ПЗ-22 1/9.



Методика складається з 20 тверджень, на які потрібно відповісти «Так» чи «Ні».

Шкала оцінювання:

- 1-6 – низькі показники;
- 7-12 – середні показники;
- 13-18 – високі показники.

Застосувавши дану методику ми отримали такі результати (див. табл.3.3).

*Таблиця 3.3*

Результати за методикою «Визначення рівня професійної спрямованості (Т.Д. Дубовицька)»

Рівень професійної спрямованості	Досліджувані здобувачі	
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Низький	3	12
Середній	15	60
Високий	7	28
Всього	25	100

Для наочності результати проведення методики було продемонстровано на рисунку 3.2 (див. рис.3.2).

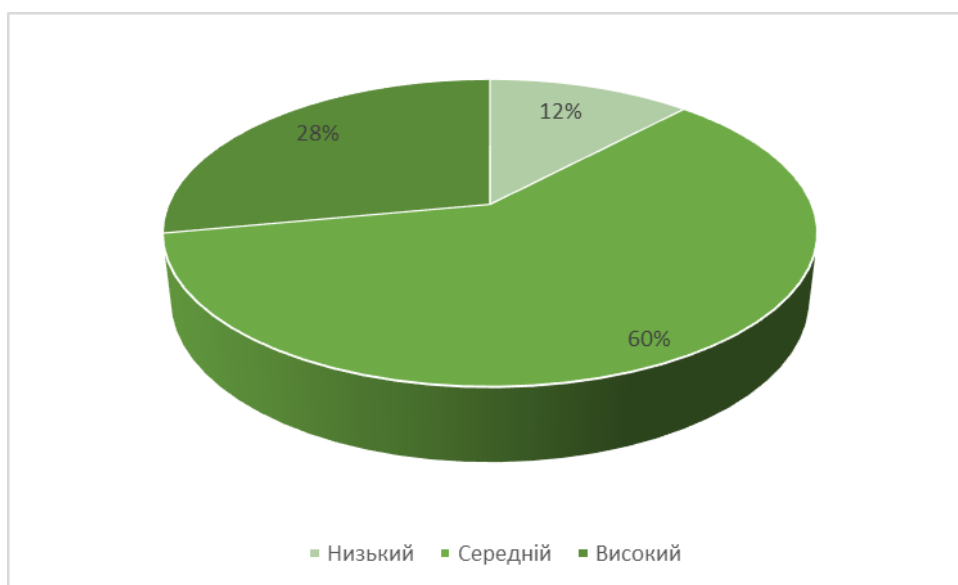


Рис. 3.2 Результати опитування «Визначення рівня професійної спрямованості (Т.Д. Дубовицька)»

Низький рівень (12% – 3 здобувача): студенти з низьким рівнем професійної спрямованості проявляють недостатній інтерес до своєї професійної діяльності або навчання, пов'язаного з обраною професією. Це може свідчити про відсутність мотивації або зацікавленості в кар'єрному розвитку.

Середній рівень (60% – 15 здобувачів): студенти з середнім рівнем професійної спрямованості зазвичай виявляють інтерес до роботи або навчання, але він може бути нестабільним. Їх мотивація може варіювати в залежності від зовнішніх факторів (наприклад, наявності підтримки, стимулів чи кар'єрних можливостей).

Високий рівень (28% – 7 здобувачів): студенти з високим рівнем професійної спрямованості активно цікавляться своєю сферою діяльності, демонструють сильну мотивацію та прагнення до професійного зростання. Вони бачать в своїй професії не тільки джерело доходу, але і можливість для самореалізації.

Результати свідчать про достатній рівень професійної спрямованості, де більшість здобувачів мають зацікавленість у професії, а близько третини – чітку та високу мотивацію.

З метою виявити рівень активності здобувачів освіти, було проведено тестування за опитувальником «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В.Андрєєва (модифікація автора)» (див. додаток Б). Здобувачам потрібно було вибрати один із запропонованих варіантів відповіді: «ні» – 1 бал, «частково» – 2 бали або «так» – 3 бали. Нашим завданням було визначити кількість балів за всі відповіді й порівняти отриману суму балів зі шкалою визначення рівнів розвитку.

Для зручної інтерпретації ми об'єднали декілька шкал в одну (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

## Шкала оцінювання

Сума балів	Рівень розвитку
21-32	низький
33-44	середній
45-63	високий

Застосувавши дану методику, ми отримали такі результати (див. табл.3.5).

Таблиця 3.5

Результати за тестом «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В.Андрєєва (модифікація автора)»

Рівень активності	Досліджувані здобувачі освіти	
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Низький	0	0
Середній	24	96
Високий	1	4
Всього	25	100

Для наочності результатів даної методики було представлено діаграму (див. рис.3.3).

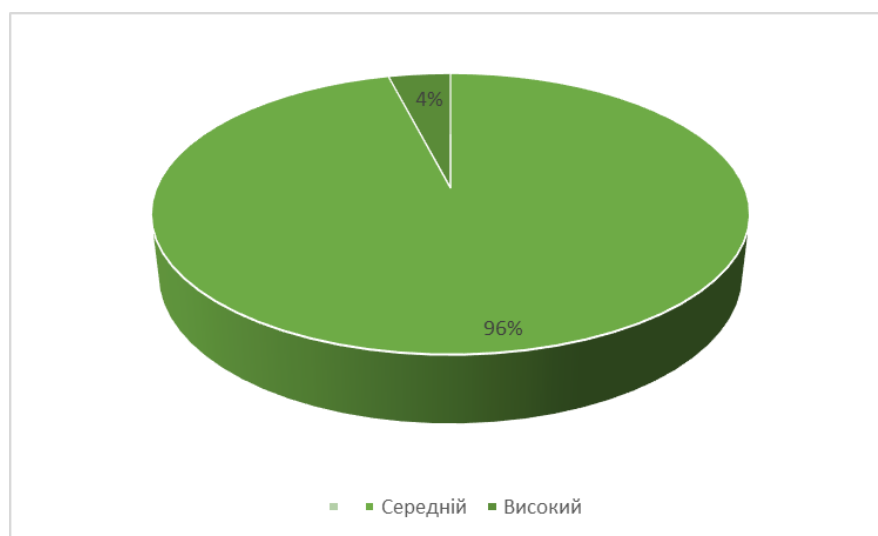


Рис. 3.3 Результати за тестом «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В.Андрєєва (модифікація автора)»

Низький рівень (0%): відсутність здобувачів із низьким рівнем здатності до саморозвитку свідчить про те, що всі учасники тестування мають певний рівень внутрішньої мотивації та бажання до самонавчання.

Середній рівень (96% – 24 здобувача): респонденти із середнім рівнем здатності до саморозвитку мають позитивну мотивацію до навчання, але потребують додаткового стимулювання чи підтримки, щоб перейти на вищий рівень. Вони зацікавлені у саморозвитку, але, можливо, ще не мають усвідомленої стратегії та інструментів для регулярного самонавчання. Для них важливо мати зовнішню підтримку або чітко поставлені завдання, що допоможуть поглибити їхній інтерес до саморозвитку.

Високий рівень (4% – 1 здобувач): цей невеликий відсоток респондентів демонструє сильну здатність до саморозвитку і самоосвіти. Виявляє високу внутрішню мотивацію, дисципліну та ініціативність, постійно шукає можливості для вдосконалення та готовий до активної самостійної роботи.

Результати вказують на загальну готовність до саморозвитку серед студентів, але також свідчать про необхідність додаткових заходів для стимулювання більш високого рівня самоосвітньої активності серед більшості.

Для діагностики мотивації професійної діяльності, ми використали методику «Мотивація професійної діяльності К. Замфір (модифікація автора)» (див. дод. В).

Здобувачам потрібно було дати оцінку приведених мотивів професійної діяльності за 5-ною шкалою.

Шкала оцінювання:

- $VM > ЗПМ > ЗНМ$  – високий показники;
- $VM = ЗПМ > ЗНМ$  – середній показник;
- $ЗНМ > ЗПМ > VM$  – низький показник.

Застосувавши дану методику ми отримали такі результати (див. табл.3.6).

Таблиця 3.6

Результати тесту «Мотивації професійної діяльності К. Замфір  
(модифікація автора)»

Рівень мотивації	Досліджувані здобувачі освіти	
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Низький	13	52
Середній	6	24
Високий	6	24
Всього	25	100

Для наочності результатів даної методики було представлено діаграму (див. рис.3.4).

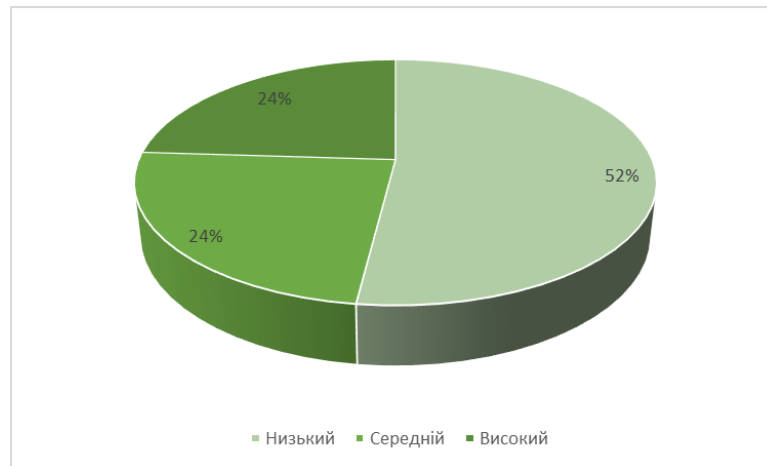


Рис. 3.4 Результати «Мотивація професійної діяльності К. Замфір  
(модифікація автора)»

Низький рівень мотивації (52% – 13 здобувачів): більшість респондентів показали низький рівень мотивації до професійної діяльності. Це може свідчити про недостатню зацікавленість у своїй роботі чи навчанні, можливий брак внутрішньої мотивації або відсутність цілей, пов'язаних з професійним розвитком. Відсутність мотивації на цьому рівні часто впливає на продуктивність, ефективність виконання обов'язків і загальне задоволення від професії, що може призвести до професійного вигорання або бажання змінити сферу діяльності.

Середній рівень мотивації (24% – 6 здобувачів): респонденти із середнім рівнем мотивації мають певну зацікавленість у професійній діяльності, проте

вона може бути нестабільною або ситуативною. Вони виконують свої професійні обов'язки на прийнятному рівні, але можуть не проявляти ініціативу або активність у самостійному розвитку.

Високий рівень мотивації (24% – 6 здобувачів): студенти з високим рівнем мотивації демонструють сильне прагнення до професійного розвитку, задоволення від роботи та готовність до ініціативної діяльності. Високий рівень мотивації означає, що вони здатні витримувати професійні труднощі і націлені на постійне вдосконалення.

Загалом результати свідчать про те, що понад половина студентів мають недостатню мотивацію до професійної діяльності, що може негативно вплинути на їхню готовність до професійного саморозвитку.

І останнім за проведенням був опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)», який складався з 18 питань, на які потрібно було відповісти, якщо згодні, то «+», якщо не згодні, то знак «-» (див. додаток Д). Даний опитувальник був спрямований на дослідження рівня наполегливості у здобувачів освіти.

Шкала оцінювання:

- менше 7 балів – низький рівень;
- 7-11 балів – середній рівень;
- більше 11 балів – високий рівень.

Застосувавши дану методику ми отримали такі результати (див. табл.3.7).

*Таблиця 3.7*

Результати за опитувальником «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

Рівень наполегливості	Досліджувані здобувачі освіти	
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Низький	3	12
Середній	19	76
Високий	3	12
Всього	25	100

Для наочності результатів даної методики було представлено діаграму (див. рис.3.5).

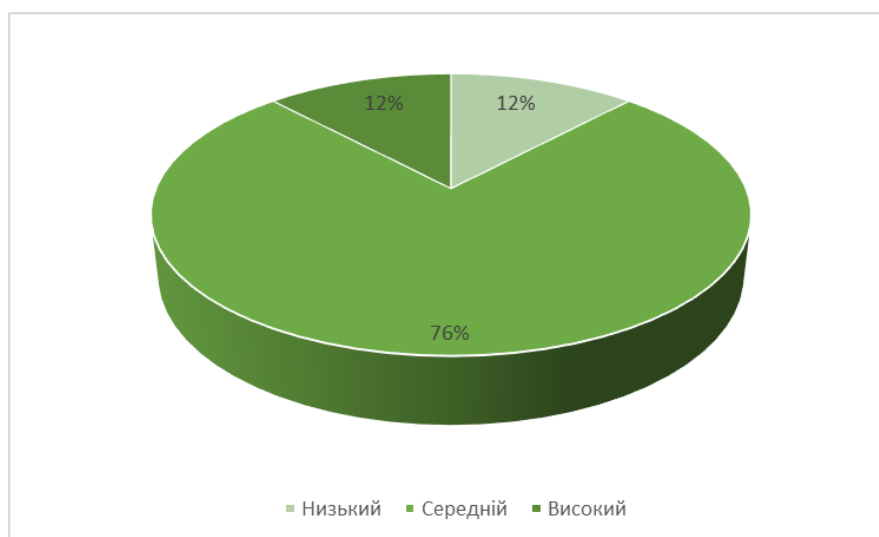


Рис. 3.5 Результати за опитувальником «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

Низький рівень наполегливості (12% – 3 здобувача): невелика частина респондентів має низький рівень наполегливості, що може свідчити про недостатню стійкість при виконанні завдань, особливо в умовах труднощів або перешкод. Такі люди можуть швидше втрачати інтерес або вмотивованість, якщо стикаються з проблемами, і потребують зовнішньої підтримки або заохочення для завершення роботи.

Середній рівень наполегливості (76% – 19 здобувачів): основна частина респондентів демонструє середній рівень наполегливості, що вказує на здатність продовжувати роботу за наявності звичайних труднощів. Проте їхня наполегливість може знижуватися в умовах серйозних перешкод або при тривалих завданнях, які вимагають значних зусиль і витримки.

Високий рівень наполегливості (12% – 3 здобувача): студенти з високим рівнем наполегливості є надзвичайно стійкими та рішучими у досягненні своїх цілей. Вони не схильні здаватися перед труднощами і докладають максимальних зусиль, щоб завершити розпочате. Їхня наполегливість є

важливим особистісним ресурсом, що дозволяє їм долати складнощі та досягати успіху навіть у складних умовах.

Загалом, результати свідчать, що основна частина студентів має достатній, але не максимальний рівень наполегливості, а невелика частка вже володіє цією якістю на високому рівні.

З метою виявлення рівня формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти, нами було узагальнено результати тестових методик, які представлено в таблиці (див. табл. 3.8).

*Таблиця 3.8*

Узагальнення проведених методик

Рівень психологічної готовності до професійного саморозвитку здобувачів	V1		V2		V3		V4		Z1
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	%
Високий	7	28	1	4	6	24	3	12	17
Середній	15	60	24	96	6	24	19	76	64
Низький	3	12	0	0	13	52	3	12	19
Загалом	25	100	25	100	25	100	25	100	100

Примітки:

V1 – методика «Визначення рівня професійної спрямованості здобувачів освіти (Т.Д.Дубовицька)».

V2 – тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти (В. Андрєєва) (модифікація автора)».

V3 – «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) (модифікація автора)»

V4 – опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)».

Z1 – середнє значення.

Отже, після проведення діагностичних методик, проаналізувавши та співставивши усі результати досліджень можемо зробити висновок, що з 25



здобувачів освіти (100%), високий рівень психологічної готовності до професійного саморозвитку має 4 здобувача (17%), середній рівень – 16 (64%) та низький 5 (19%).

Це обумовлено тим, що значна частина здобувачів має низький рівень мотивації до професійної діяльності. Відсутність чіткої внутрішньої мотивації знижує інтерес до саморозвитку та самоосвіти, оскільки студенти не бачать безпосередньої цінності та значущості у своїй професії.

Також недостатнє акцентування на практичних аспектах професії у навчальному процесі може знижувати зацікавленість здобувачів до професії та саморозвитку. Зовнішні стимули, як-от проєкти, стажування або зустрічі з фахівцями, допомагають активізувати інтерес та сприяти формуванню мотивації до зростання.

### **3.2 Формувальний етап та узагальнення результатів експерименту**

ІТ-галузь є однією з найбільш динамічно розвиваючих сфер діяльності, що постійно змінюється, що вимагає від фахівців гнучкості, здатності до швидкого навчання та готовності адаптуватися до нових технологій. У таких умовах важливо не тільки мати професійні навички, але й бути психологічно готовим до саморозвитку та безперервного вдосконалення.

Задля формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти було впроваджено розроблений нами міні-курс «Швидкий старт у професійному саморозвитку для ІТ-спеціалістів» (див. додаток Е).

Курс складається з інтерактивних занять, що поєднують теоретичні знання та практичні завдання для стимулювання активного залучення студентів до процесу саморозвитку. Метою курсу є підвищити мотивацію та психологічну готовність студентів до професійного саморозвитку, розвинути

навички самоорганізації, самодисципліни та гнучкості, необхідні для успішної кар'єри в ІТ-сфері.

З метою виявити динаміку змін у рівнях психологічної готовності до професійного саморозвитку здобувачів було проведено контрольний етап експерименту з використанням методик, що було використано на етапі діагностики.

Результати порівняння на констатувальному етапі та формувальному етапі дослідження за методикою «Визначення рівня професійної спрямованості (Т.Д. Дубовицька)» (див. табл. 3.9).

*Таблиця 3.9*

Порівняння результатів дослідження за методикою «Визначення рівня професійної спрямованості (Т.Д. Дубовицька)»

Рівень професійної спрямованості	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	Досліджувані здобувачі			
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Високий	7	28	7	28
Середній	15	60	17	68
Низький	3	12	1	4
Всього	25	100	25	100

Для наочності порівняння результатів проведення методики було продемонстровано на рис. 3.6.

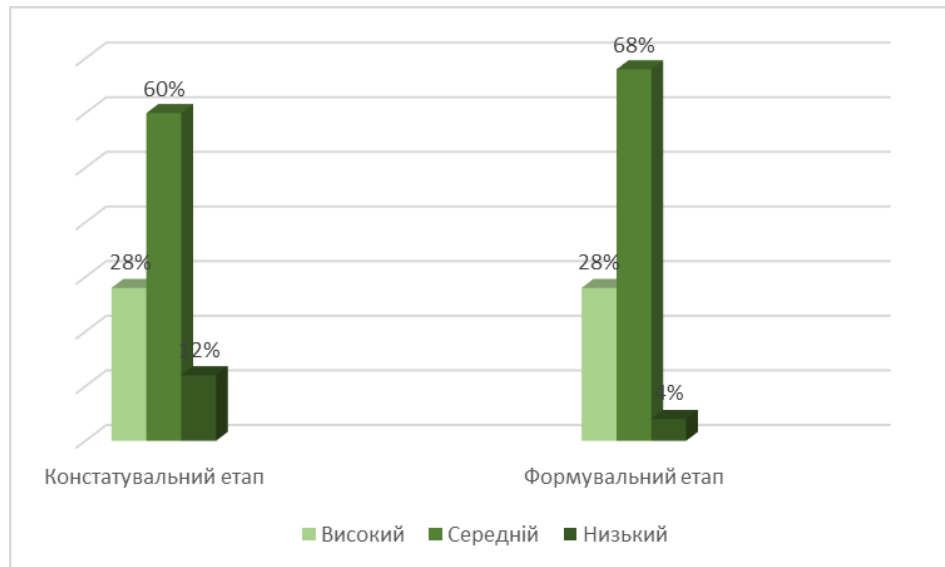


Рис. 3.6 Порівняння результатів дослідження за методикою «Визначення рівня професійної спрямованості (Т.Д. Дубовицька)»

Як ми бачимо, попередній показник низького рівня становив 12% (3 здобувача), а в нових результатах знизився до 4% (1 здобувач). Це свідчить про суттєве скорочення кількості респондентів із низькою професійною спрямованістю. Зменшення цього показника може вказувати на зростання загальної зацікавленості респондентів у своїй професійній діяльності та кращу готовність до професійного розвитку.

Частка респондентів із середньою професійною спрямованістю зросла з 60% (15 здобувачів) до 68% (17 здобувачів). Це вказує на те, що більше респондентів набули чіткої орієнтації на досягнення своїх професійних цілей, стали більш цілеспрямованими та вмотивованими.

Результати порівняння за методикою за тестом «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В. Андрєєва (модифікація автора)» (див. табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Порівняння результатів за тестом «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В.Андрєєва (модифікація автора)»

Рівень активності	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	Досліджувані здобувачі освіти			
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Високий	1	4	4	16
Середній	24	96	21	84
Низький	0	0	0	0
Всього	25	100	25	100

Для наочності порівняння результатів за даною методикою представлено на діаграмі (див. рис. 3.7).

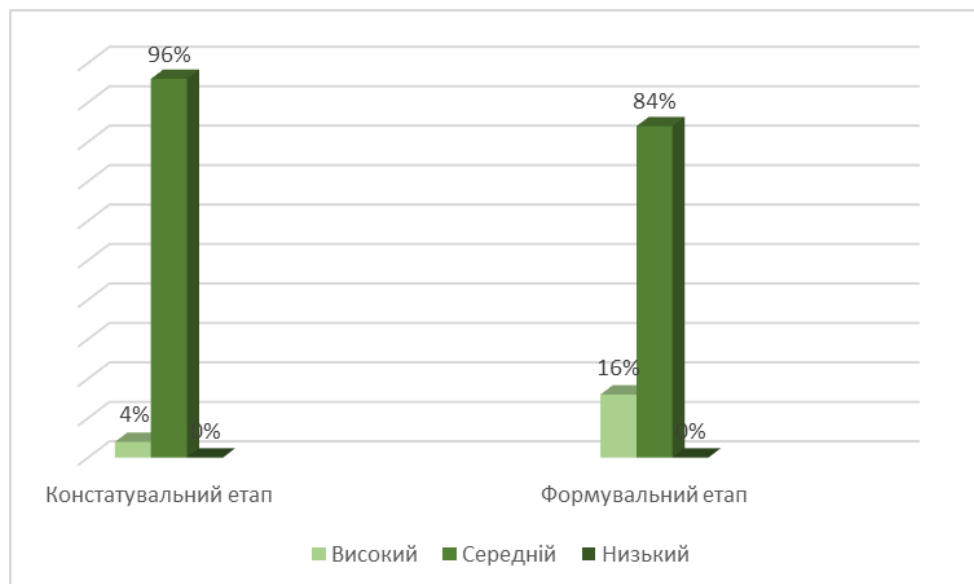


Рис. 3.7 Порівняння результатів за тестом «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В.Андрєєва (модифікація автора)»

Зниження середнього рівня з 96% (24 здобувача) до 84% (21 здобувача) свідчить про те, що невелика частка респондентів перейшла на вищий рівень здатності до саморозвитку. Це пояснюється тим, що подана нами програма розвитку виявилася ефективною і стимулювала учасників до активного самовдосконалення. Деякі респонденти стали ініціативними у своєму

професійному розвитку та здатні самостійно навчатися і адаптуватися до нових знань.

Результати порівняння за опитувальником «Мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація автора)» (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Порівняння результатів за тестом «Мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація автора)»

Рівень мотивації	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	Досліджувані здобувачі освіти			
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Високий	6	24	8	32
Середній	6	24	10	40
Низький	13	52	7	28
Всього	25	100	25	100

Для наочності порівняння результатів даної методики представлено діаграму (див. рис. 3.8).

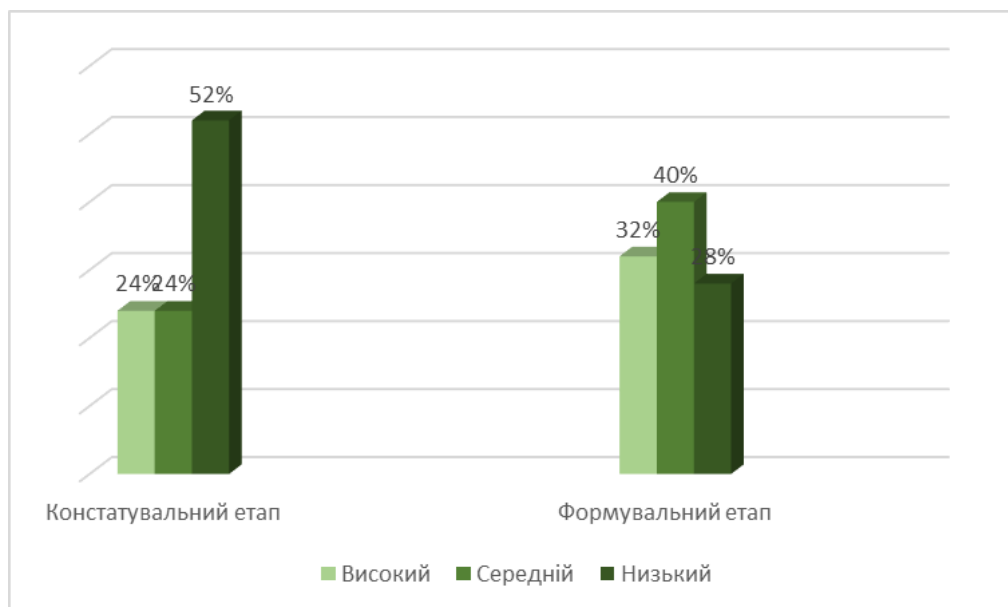


Рис. 3.8 Результати за тестом «Мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація автора)»

Зниження рівня низької мотивації з 52% (13 здобувачів) до 28% (7 здобувачів) вказує на помітне поліпшення у загальному стані мотиваційної

готовності респондентів. Це може свідчити про те, що більше учасників стали активніше шукати можливості для професійного зростання і самореалізації.

Зростання середнього рівня мотивації з 24% (6 здобувачів) до 40% (10 здобувачів) свідчить про те, що значна частина респондентів перейшла на помірний рівень мотивації. Учасники почали усвідомлювати важливість професійного розвитку та виявляти більше зацікавленості в своїй майбутній кар'єрі.

Порівняльні результати за опитувальником «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)» (див. табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Порівняльні результати опитувальника «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

Рівень наполегливості	Констатувальний етап		Формувальний етап	
	Досліджувані здобувачі освіти			
	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %	Кількість здобувачів	Кількість здобувачів у %
Високий	3	12	4	16
Середній	19	76	21	84
Низький	3	12	0	0
Всього	25	25	100	100

Для наочності порівняльних результатів даної методики представлено діаграму (див. рис. 3.9).

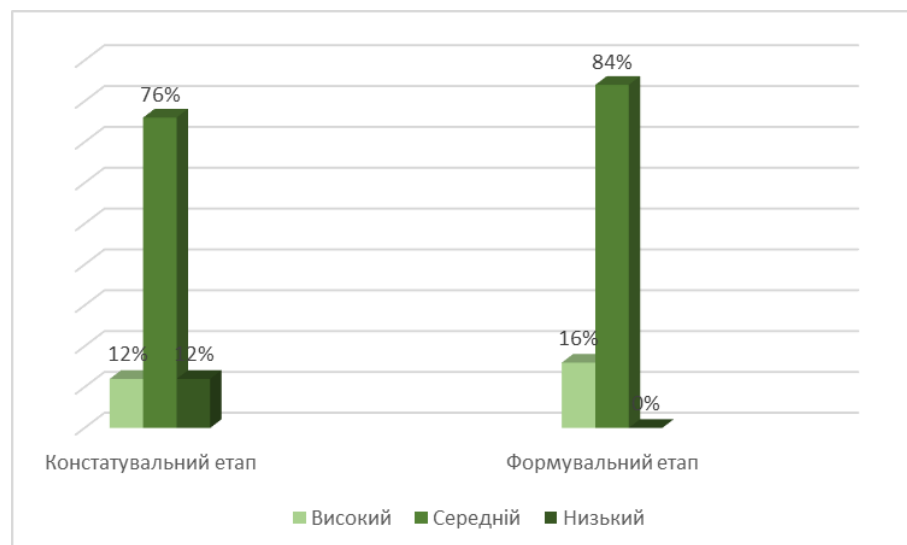


Рис. 3.9 Порівняльні результати опитувальника «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

Зниження низького рівня з 12% (3 здобувача) до 0% вказує на загальне покращення в усвідомленні значення наполегливості в досягненні професійних цілей.

Збільшення середнього рівня з 76% (19 здобувачів) до 84% (21 здобувач) означає, що значна частина респондентів перейшла до більш високих показників наполегливості. Це може вказувати на те, що учасники почали більш активно демонструвати ініціативу в досягненні своїх цілей і відмовилися від помірної позиції, що може бути результатом навчання або впровадження нових стратегій мотивації.

З метою виявлення ефективності нашого міні-курсу, який повинен був підвищити рівень формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти, нами було узагальнено результати тестових методик, які представлено в таблиці 3.13.

*Таблиця 3.13*

Узагальнення результатів за проведеними методиками

Рівень психологічної готовності до професійного саморозвитку здобувачів	V1.1		V2.2		V3.3		V4.4		Z2
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%	%
Високий	7	28	4	16	8	32	4	16	24
Середній	17	68	21	84	10	40	21	84	68
Низький	1	4	0	0	7	28	0	0	8
Загалом	25	100	25	100	25	100	25	100	100

Примітки:

V1.1 – методика «Визначення рівня професійної спрямованості здобувачів освіти (Т.Д.Дубовицька)».

V2.2 – тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти (В. Андреева) (модифікація автора)».

V3.3 – «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) (модифікація автора)»

V4.4 – опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)».

Z2 – середнє значення.

Отже, після проведення формувального етапу дослідження, проаналізувавши та співставивши усі результати досліджень, можемо зробити висновок, що з 25 здобувачів освіти (100%), високий рівень психологічної готовності до професійного саморозвитку має 6 здобувачів (24%), середній рівень – 17 (68%) та низький 2 (8%).

Порівняємо середнє значення таблиці 3.13 та 3.8 (див. табл. 3.14).

*Таблиця 3.14*

Порівняльна таблиця

Рівні сформованості професійного саморозвитку здобувачів	Z1	Z2
Високий	17	24
Середній	64	68
Низький	19	8
Всього	100	100

Як бачимо, значне зростання частки респондентів із високим рівнем готовності до професійного саморозвитку свідчить про те, що більше учасників стали ініціативними у своєму навчанні й розвитку. Це, водночас, свідчить про ефективність розробленого нами міні-курсу, що сприяв підвищенню мотивації та усвідомлення важливості професійного зростання.

Загалом, зміни в показниках свідчать про позитивну динаміку у формуванні готовності до професійного саморозвитку серед респондентів. Зростання високого рівня готовності, зменшення середнього та низького рівнів вказує на те, що учасники стали більш активними у своєму професійному розвитку.

У результаті проведеного дослідження було здійснено кореляційний аналіз, що дозволив виявити значущі зв'язки між психологічною готовністю до професійного саморозвитку та рівнем мотивації. Для аналізу використовували методи обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона та



коефіцієнта рангової кореляції Спірмена, які допомогли визначити ступінь взаємозалежності цих показників.

Було обрано саме ці два методи для того, щоб отриманий кореляційний результат мав більш достовірні дані задля підтвердження або спростування наукової гіпотези.

Аналіз був здійснений за такими формулами:

Формула для обрахунку коефіцієнта кореляції Пірсона:

$$R_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i) * \frac{\sum y_i}{21}}{\sqrt{(\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 / 24) * (\sum y_i^2 - (\frac{\sum y_i}{21})^2)}} \quad R_{xy} = \frac{3 * (229) - (25) * (25)}{\sqrt{(3 * (307) - (25)^2) * (3 * (213) - (25)^2)}} =$$

$$= 0.963$$

Формула для обрахунку коефіцієнта кореляції Спірмена:

$$r_s = 1 - 6 * \frac{\sum d^2}{N * (N^2 - 1)} \quad \text{Результат: } r_s = 1 - \frac{6 * 12}{25 * (25^2 - 1)}; \quad r_s = 0.995$$

Отже, результати свідчать про дуже сильну позитивну кореляцію залежності між психологічною готовністю до професійного саморозвитку та рівнем вмотивованості, що підтверджується коефіцієнтами кореляції Пірсона та Спірмена. Це вказує на те, що зміни в одній змінній впливають на зміни в іншій.

Це свідчить про те, що особи з високим рівнем вмотивованості зазвичай демонструють більшу готовність до саморозвитку. Вмотивованість стимулює особу до активних дій у процесі навчання і розвитку, що, водночас, підвищує психологічну готовність. Коли особа відчуває вмотивованість, вона готова виходити з зони комфорту, ставити нові цілі та шукати можливості для професійного зростання.

Створення умов для підвищення вмотивованості, таких як позитивне навчальне середовище та підтримка з боку оточуючих, може стати ключем до формування психологічної готовності до саморозвитку.

## Висновки до третього розділу

У контексті нашого дослідження нами були сформовані три критерії оцінювання сформованості здатності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців: професійна спрямованість, активність та наполегливість. Використали методика «Визначення рівня професійної спрямованості здобувачів освіти Т.Д. Дубовицька» та тест «Мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація автора)». Також був підібраний тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В. Андрєєва (модифікація автора)» та опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)».

Після створення та опрацювання міні-курсу «Швидкий старт у професійному саморозвитку для ІТ-спеціалістів» було проведено повторне тестування за попередньо застосованими методиками.

Як свідчать отримані порівняльні результати, показники високого рівня зросли на 7%. Це вказує на значне зростання групи людей, які демонструють високий рівень готовності до саморозвитку, вмотивованості та саморегуляції. Збільшення високого рівня свідчить про те, що багато учасників почали проявляти більшу самостійність, рішучість у навчанні, а також бажання постійно вдосконалювати свої навички.

Показник середнього рівня збільшився на 4%, що можна трактувати як позитивний зсув, оскільки частина учасників з низького рівня перейшла на середній рівень. Ті, хто залишився на середньому рівні, ще демонструють потенціал для вдосконалення, проте вже мають певну базу для саморозвитку і можуть надалі досягти вищих показників.

Показник низького рівня знизився на 11%. Це означає, що кількість осіб з недостатньо сформованою готовністю до професійного саморозвитку суттєво скоротилася. Зменшення частки з низьким рівнем свідчить про успішність заходів, які стимулювали вмотивованість і допомогли учасникам перебороти бар'єри для особистісного і професійного розвитку.

Результати свідчать про позитивний динамічний розвиток у формуванні професійної спрямованості, вмотивованості, готовності до самонавчання та самоосвіти серед досліджуваної групи. Зростання частки високого рівня і скорочення низького рівня вказують на те, що заходи, спрямовані на підвищення готовності до професійного саморозвитку, є ефективними.

## ВИСНОВКИ

На основі теоретичного аналізу та практичного дослідження особливостей формування психологічної готовності до професійного саморозвитку майбутніх фахівців ІТ-галузі у закладах фахової передвищої освіти можна зробити наступні висновки:

1. Професійний саморозвиток є багатокомпонентним процесом, що охоплює постійне оновлення знань, розвиток навичок і компетенцій, а також особистісний ріст. Він включає в себе не лише технічні аспекти професійної діяльності, але й розвиток таких якостей, як креативність, лідерство та здатність до ефективної соціальної взаємодії.

2. Психологічна готовність до професійного саморозвитку складається з мотиваційної, емоційно-вольової, когнітивної та рефлексивної складових, які необхідно розвивати у навчальному процесі.

Теоретичний аналіз проблеми, вивчення психолого-педагогічного досвіду дозволили висунути гіпотезу: ефективність формування психологічної готовності до професійного саморозвитку у майбутніх фахівців ІТ-галузі в умовах закладів фахової передвищої освіти підвищиться, якщо:

– буде розроблено методичну систему, яка поєднує активні та інтерактивні методи навчання, що сприяють розвитку самоорганізації, самомотивації та професійної рефлексії студентів;

– навчальний процес включатиме спеціально розроблені тренінги та міні-курси, що будуть спрямовані на формування професійної ідентичності та особистісної відповідальності за власний розвиток майбутніх фахівців.

3. Встановлено, що ключовими факторами формування психологічної готовності є:

- внутрішня мотивація;
- здатність до рефлексії;
- розвиток психологічної зрілості;

- усвідомлення потреби у саморозвитку.

4. Розроблена методика довела свою ефективність через комплексний підхід до формування мотиваційної, емоційної та когнітивної складових. Це дозволяє рекомендувати її для широкого впровадження у систему фахової передвищої освіти.

Практичні рекомендації для викладачів передбачають:

- інтеграцію активних форм навчання;
- створення середовища, яке стимулює до саморозвитку;
- використання мультимедійних і тренінгових програм, спрямованих на розвиток рефлексивних і комунікативних навичок.

5. Емпіричне дослідження показало ефективність інтеграції спеціально розробленого курсу у підготовку майбутніх фахівців. Результати засвідчили зростання частки студентів із високим рівнем готовності до професійного саморозвитку, що підтверджує ефективність методик, спрямованих на розвиток мотивації, саморегуляції та здатності до самонавчання.

Отже, результати дослідження підтвердили значущість методичного підходу до формування психологічної готовності до професійного саморозвитку, що сприятиме адаптації та успішному функціонуванню майбутніх фахівців ІТ-галузі на ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підруч. для студ., аспірантів та мол. викладачів вищ. навч. закл. К. : Либідь, 1998. 560 с.
2. Андрущенко В. Філософія освіти XXI століття: пошук пріоритетів. К. : Майстер-клас, 2005. (№ 1). С. 5–17.
3. Андрущенко В. Професійне самовиховання у вищій школі : навч. посіб. К. : Освіта України, 2010. 200 с.
4. Бабанський Ю. К. Оптимізація педагогічного процесу: в питаннях і відповідях : наук. вид. К. : Рад. шк., 1982. 198 с.
5. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навч. посіб. К. : Академвидав, 2012. 256 с.
6. Бібік Н. М. Переваги і ризики запровадження компетентнісного підходу в шкільній освіті. *Український педагогічний журнал*. 2015. (№ 1). С. 47–58.
7. Березовська Л. І. Самовиховання та саморегуляція особистості : навч. посіб. К. : Слово, 2011. 168 с.
8. Бондар В. І., Шапошнікова А. С. Критерії, принципи та етапи тренінгового розвитку конкурентоздатності майбутнього вчителя. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 17: Теорія і практика навчання та виховання : зб. наук. праць. К., 2008. Вип. 8. С. 3–12.
9. Будник О. Б. Професійна підготовка майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності: теорія і практика : моногр. Дніпропетровськ : ФО-П Середняк Т. К., 2014. 484 с.
10. Вознюк О. В. Педагогічна синергетика: генеза, теорія і практика : моногр. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2012. 708 с.
11. Волинка Г. І. Педагогіка вищої школи. К. : Вища освіта, 2005. 244 с.

12. Воробйова Т. О. Психологічні аспекти професійного саморозвитку. Вісник психології і педагогіки. 2020. № 1. С. 15–22.
13. Гегель Г. Феноменологія духу : пер. з нім. П. Таращук : наук. ред. пер. Ю. Кушаков. К. : Основи, 2004. 548 с.
14. Дубасенюк О. А. Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики : моногр. за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 564 с.
15. Загальна характеристика професійного саморозвитку. URL: [https://stud.com.ua/154398/psihologiya/zagalna\\_harakteristika\\_profesiynogo\\_sam\\_ozovitku\\_osobistosti\\_pedagoga#google\\_vignette](https://stud.com.ua/154398/psihologiya/zagalna_harakteristika_profesiynogo_sam_ozovitku_osobistosti_pedagoga#google_vignette) (дата звернення 12.05.2024).
16. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи». К., 2005. 20 с.
17. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : моногр. К. : Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. 608 с.
18. Зязюн І. Педагогічна спрямованість – найголовніша характеристика майстерності А. С. Макаренка. Імідж сучасного педагога. 2008. № 1–2 (80–81). С. 5–7.
19. Килівник А. М. Формування культури самоорганізації майбутніх учителів початкових класів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» Хмельницьк. нац. ун-т. Хмельницький, 2015. 20 с.
20. Ковальчук Н. П. Рівні професійного самовдосконалення особистості студентської молоді педагогічного коледжу. Умань : Уманський гуманітарно-педагогічний коледж ім. Т. Г. Шевченка, 2007. 123 с.
21. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/20054037.pdf> (дата звернення 15.05.2024).
22. Костенко М. А. Педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04

«Теорія і методика професійної освіти». Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди. Х., 2004. 20 с.

23. Костенко Н., Іванов В. Досвід контент-аналізу: Моделі та практики : моногр. Центр вільної преси, 2003. 200 с.

24. Кучерявий О. Г. Професійне самовиховання у вищій школі : навч. посіб. : Освіта України, 2010. 200 с.

25. Максименко С. Д. Психологія особистості : підруч. С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. К. : ТОВ «КММ», 2007. 296 с.

26. Матвієнко О. В. Стратегії розвитку середньої освіти у країнах Європейського Союзу : моногр. К. : Ленвіт, 2005.

27. Методика використання елементів дистанційного навчання у процесі теоретичної підготовки кваліфікованих робітників. URL: [https://www.researchgate.net/publication/329510622\\_METODIKA\\_VIKORISTANNA\\_ELEMENTIV\\_DISTANCIJNOGO\\_NAVCANNA\\_U\\_PROCESI\\_TEORETICNOI\\_PIDGOTOVKI\\_KVALIFIKOVANIH\\_ROBITNIKIV](https://www.researchgate.net/publication/329510622_METODIKA_VIKORISTANNA_ELEMENTIV_DISTANCIJNOGO_NAVCANNA_U_PROCESI_TEORETICNOI_PIDGOTOVKI_KVALIFIKOVANIH_ROBITNIKIV) (дата звернення 05.09.2024).

28. Ничкало Н. Г. Стандарти професійної освіти: проблеми методології і творчих пошуків. Професійна освіта: педагогіка і психологія. К. : ВІПОЛ, 2000. 486 с.

29. Нісімчук А. С., Падалка О. С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології : навч. посіб. К. : Вища школа, 2001. 336 с.

30. Паращенко Л. І. Педагогічна професіологія : навч. посіб. Харків : Бровін, 2001. 96 с.

31. Плахотник О. В. Особистісна спрямованість майбутніх учителів : навч. посіб. К. : Либідь, 2005. 212 с.

32. Психолого-педагогічні умови формування готовності майбутніх практичних психологів до професійної діяльності. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/27444/1/%D0%9F%D0%A1%D0%98%D0%A5%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%9E-%D0%9F%D0%95%D0%94%D0%90%D0%93%D0%9E%D0%93%D0%86%D0>



[%A7%D0%9D%D0%86%20%D0%A3%D0%9C%D0%9E%D0%92%D0%98%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%A3%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF.pdf](#) (дата звернення 15.02.2024).

33. Розенгарт-Пупко Г. С. Методика викладання психології у вищій школі : навч. посіб. К. : Освіта України, 2009. 136 с.

34. Сорока Г. І. Сучасні виховні системи та технології : навч.-метод. посіб. Х., 2002. 128 с.

35. Сидоренко В. К. Формування культури здорового способу життя молоді : моногр. К. : Друкарня НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 200 с.

36. Сисоєва С. О. Управління освітніми системами: сучасні підходи до управління вищими навчальними закладами : навч. посіб. К. : Освіта України, 2010. 128 с.

37. Соловій Г. В. Теорія і методика професійної підготовки фахівців соціальної роботи в системі вищої освіти. Умань : ВЦ «Візаві», 2009. 220 с.

38. Формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. URL: [https://www.researchgate.net/publication/340838116\\_FORMUVANNA\\_PSIHOLOGICNOI\\_GOTOVNOСТИ\\_STUDENTIV\\_DO\\_MAJBUTNOI\\_PROFESIINOI\\_DI\\_ALNOSTI](https://www.researchgate.net/publication/340838116_FORMUVANNA_PSIHOLOGICNOI_GOTOVNOСТИ_STUDENTIV_DO_MAJBUTNOI_PROFESIINOI_DI_ALNOSTI) (дата звернення 23.03.2024).

39. Фрицюк В. А. Професійний саморозвиток майбутнього педагога: моногр. Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТД», 2016. 364 с.

40. Хомич Л. О. Професійно-педагогічна підготовка вчителя початкових класів : моногр. К. : Магістр–S, 1998. 200 с. 34.

41. Цюняк О. П. Педагогічні умови формування професійної культури майбутніх магістрів початкової освіти. Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 17. Теорія і практика навчання та виховання : зб. наук. пр. / за наук. ред. акад. В. І. Бондаря. К., 2014. Вип. 25. С. 182–185.

42. Чайка В. Аксіологічний компонент структури саморегуляції педагогічної діяльності в системі підготовки майбутнього вчителя. *Вісник Львівського університету*. Львів, 2006. С. 16–24.
43. Шахов В. І. Психологізм як принцип педагогічної науки. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка і психологія. Вінниця, 2017. Вип.51. С. 139–146.
44. Arbaugh J. B. Does the community of inquiry framework predict outcomes in online MBA courses?. *The Internet and Higher Education*, 2008. Vol. 11, №3. P. 133–140.
45. Buck R. Motivation, Emotion and Cognition: A Developmental – Interactionist View. *International Review of Studies on Emotion*. Strongman K. T. (Ed.). V. 1. Chichester : Wiley, 1991. P. 101–142.
46. Gebauer K. Turbulenzen im Klassenzimmer. *Emotionales Lernen in der Schule*. Stuttgart : Klett. K. Gebauer. Cotta, 1997. 270 f.
47. Izard C. Basic Emotions, Relations Among Emotions and Emotion – Cognition Relation. *Psychological Review*, 1992. Vol. 99. No. 3. P. 561–565.
48. Kemper Th. D. An Introduction to the Sociology of Emotions II *International Review of Studies on Emotion*. V.1. Chichester : Wiley, 1991. P. 301–349.
49. Maslow A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*, 1943. Vol. 50, №4. P. 370–396.
50. Martin C. L. Psychological Strategies for IT Specialist Development. *Journal of Vocational Behavior*, 2018. Vol. 72, №3. P. 35–48.

## ДОДАТКИ

### Додатки А

#### Методика «Визначення рівня професійної спрямованості здобувачів освіти Т. Д. Дубовицька»

##### *Інструкція до тесту:*

Опитувальник складається з 20 тверджень. Потрібно прочитати кожне твердження та записати свою відповідь на поставлене запитання. Оберіть відповідь «Так» чи «Ні».

##### *Тестовий матеріал:*

1. Кожна людина повинна мати можливість отримати ту професію, яка їй подобається, відповідає її інтересам та здібностям.

2. Якби я мав(ла) можливість почати навчатися заново, то обрав(ла) би ту ж професію, за якою зараз навчаюсь.

3. Мій професійний вибір зумовлений не стільки бажанням отримати дану професію, скільки певними обставинами.

4. Моє бажання отримати дану професію є досить стійким та обґрунтованим.

5. Я навчаюсь перш за все для того, щоб отримати вищу освіту, отримувана професія мене мало цікавить.

6. В обраній професії я бачу мало хорошого.

7. Мої захоплення та заняття в вільний час пов'язані певним чином з обраною професією.

8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.

9. Із власної ініціативи я читаю додаткову літературу, шукаю інформацію, яка стосується моєї майбутньої професії.

10. Після закінчення навчання я буду і надалі вдосконалювати та підвищувати кваліфікацію з отримуваної зараз спеціальності, щоб працювати ще продуктивніше.

11. Обрана професія та робота за фахом навряд чи принесуть мені у майбутньому моральне задоволення.

12. Намагатимусь вжити всіх заходів, щоб не працювати за отримуваною спеціальністю.

13. Навіть, якщо це буде важко, після закінчення навчання бажатиму знайти роботу (і працювати) за обраною спеціальністю.

14. У даний час працюю (або хочу працювати) паралельно з навчанням за обраною спеціальністю.

15. У мене немає бажання в майбутньому працювати за обраною спеціальністю.

16. За будь-якої нагоди бажатиму познайомитися із досвідом спеціалістів у галузі моєї майбутньої професії.

17. Якщо я буду в майбутньому працювати за обраною професією, то недовго.

18. Робота за обраною професією дозволить мені в майбутньому повною мірою проявити себе, свої здібності.

19. Після закінчення навчання набуду іншої спеціальності і буду працювати за нею.

20. У житті людини не все залежить від неї самої і їй доводиться інколи зважати на обставини.

*Обробка результатів:*

Підрахунок показників проводиться відповідно до ключа. За кожен збіг із ключем нараховується один бал. Чим вище сумарний бал, тим вище рівень професійної спрямованості. Відповіді на питання 1 і 20 при обробці результатів не враховуються.

*Ключ*

«Так» 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18

«Ні» 3, 5, 6, 8, 11, 12, 15, 17, 19

*Високі показники* по тесту свідчать про те, що здобувач освіти прагне опанувати обрану професію, обраний фах подобається йому, він бажає у подальшому працювати за обраною професією, вдосконалювати свою майстерність, прагне до професійного розвитку, у вільний час займається справами, які мають відношення до майбутньої професії, має знайомих – фахівців у обраній галузі, вважає свою професію справою свого життя.

*Середні показники* свідчать про те, що здобувач освіти прагне опанувати обрану професію, але йому не вистачає мотивації, він бажає у подальшому працювати за обраною професією, але для цього йому потрібно більше приділяти уваги навчанню й вдосконалювати свої уміння та навички, вважає свою професію справою свого життя.

*Низькі показники* свідчать про те, що здобувач освіти вимушено вчиться на даному факультеті, вступ до навчального закладу обумовлений не інтересом до майбутньої професії і бажанням працювати за обраною спеціальністю, а іншими причинами, наприклад вимоги батьків, близькістю до будинку. Він не бачить нічого гарного для себе у своїй майбутній професії, обрана професія йому малоцікава при нагоді хоче змінити її, отримати іншу спеціальність і працювати за нею.

## Додаток Б

### Тест «Оцінка здатності до саморозвитку і самоосвіти В. Андрєєва (модифікація автора)»

Уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети (див табл. 1). Виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково», «так».

*Таблиця 1*

№	Запитання	Відповіді		
		Так – 3 бали	Ні – 1 бал	Частково – 2 бали
1	Чи читали ви, чи знаєте що-небудь про принципи, методи, правила самоосвіти, самовиховання, саморозвитку особистості?			
2	Чи є у вас серйозне й глибоке прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистих якостей, здібностей?			
3	Чи відзначають друзі, знайомі ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?			
4	Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати самого себе, свої творчі здібності?			
5	Чи є у вас свій ідеал і чи спонукає він вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?			
6	Чи часто ви замислюєтеся про причини своїх промахів, невдач?			
7	Чи здатні ви до швидкого самостійного оволодіння новими видами діяльності, наприклад, до самостійного вивчення іноземної мови?			
8	Чи здатні ви й далі вирішувати важке завдання, якщо перші дві години не дали очікуваного результату?			
9	Чи ведете ви щоденник, у якому записуєте свої ідеї, плануєте своє життя (на рік, на найближчі місяці, тиждень, день), чи аналізуєте, що із запланованого виконати не вдалося й чому?			
10	Чи вважають ваші друзі вас людиною, здатною до подолання труднощів?			
11	Чи знаєте ви свої сильні й слабкі сторони?			
12	Чи хвилює вас майбутнє?			
13	Чи прагнете ви, щоб вас поважали ваші найближчі друзі, батьки?			
14	Чи здатні ви управляти собою, стримувати себе в конфліктній ситуації?			
15	Чи здатні ви до ризику?			

16	Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?			
17	Чи домагаєтеся ви, щоб до вашої думки прислухалися?			
18	Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною?			

*Інтерпретація результатів:*

Визначте кількість балів за всі відповіді й порівняйте отриману суму балів зі шкалою визначення рівнів розвитку (див. табл. 2).

*Таблиця 2*

**Шкала оцінювання**

Сума балів	Рівень розвитку
21-32	низький
33-44	середній
45-63	високий

## Додаток В

### Методика «Мотивація професійної діяльності методика К. Замфір (модифікація автора)»

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: Прочитайте нижче приведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою (див. табл. 3).

*Таблиця 3*

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
Грошовий заробіток					
Прагнення до просування по службі					
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
Задоволення від самого процесу та результату роботи					
Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					



### Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими «ключами»:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2}$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3}$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

### Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси (див. табл. 4).

Таблиця 4

Мотиви професійної діяльності (№ з/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

## Додаток Д

### Опитувальник «Оцінка наполегливості (Є. П. Ільїн та Є. К. Фешенко)»

#### *Інструкція:*

Дайте відповідь, чи згодні ви з запропонованими твердженнями. Якщо згодні, то поруч із номером запитання поставте знак «+», якщо не згодні, то знак «-».

1. Якщо це потрібно, я до кінця виконую навіть нудну, однакову роботу.
2. Зазвичай я працюю, поки є бажання.
3. Мені подобається вирішувати важкі завдання, головоломки.
4. Навіть якщо у роботі не все виходить, намагаюся продовжувати розпочату справу.
5. Я багато разів намагався планувати свій день, але не зміг виконати наміченого.
6. По можливості я уникаю важкої роботи.
7. Якщо у мене щось не виходить, я роблю це ще раз.
8. Встановивши розпорядок дня, я старанно його дотримуюсь, навіть коли мені цього не хочеться.
9. При перешкодах я часто починаю сумніватися, чи варто продовжувати розпочату роботу.
10. Якщо мені хтось не дозволяє зробити те, чого я хочу, я все одно намагаюся виконати задумане.
11. Коли щось не ладнається, я нетерплячий і готовий усе кинути.
12. Коли я граю в шахи або іншу гру, то я чиню опір до останнього.
13. У суперечці я найчастіше не намагаюся переконати інших.
14. Завжди намагаюся до кінця виконати доручену мені справу, незважаючи на труднощі, що виникають.

15. Я завжди відстоюю свою думку, якщо впевнений, що маю рацію.
16. При вирішенні важкого завдання я намагаюся сам розібратися в ньому, а не сподіваюся на допомогу інших.
17. У суперечці я зазвичай гублюся від натиска опонента.
18. Коли я впевнений, що йду правильним шляхом, я можу працювати скільки завгодно, навіть якщо мені заважатимуть.

*Опрацювання даних:*

За всі відповіді «так» (знак «+») за позиціями: 1, 3, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 18 та всі відповіді «ні» (знак «-») за позиціями : 2, 5, 6, 9, 11, 13, 17 нараховується по одному балу. Потім підраховується загальна сума балів.

*Інтерпретація результатів:*

Менше 7 балів: Ваша завзятість низька. Швидше за все, ваша сила в м'якості та поступливості. Однак пам'ятайте, що завзятість – запорука успішності у навчанні та діяльності.

7-11 балів: Ваша завзятість середня. Це аж ніяк не означає, що вам не під силу серйозні справи. Навпаки, зважений та збалансований підхід до навчання та справи відрізняє вас від інших.

Більше 11 балів: Ваша завзятість висока. Ви проявляєте наполегливість у всіх своїх починаннях та справах. Однак не забувайте про те, що «один у полі не воїн» і не варто витратити енергію через дрібниці. Але були і ті чий рівень на нашу думку був за низький.

## Додаток Е

Міні-курс «Швидкий старт у професійному саморозвитку для ІТ-фахівців».

### **Тема 1: Що таке професійний саморозвиток?**

У сучасному світі професійний саморозвиток стає не просто корисною навичкою, а необхідністю для кожного спеціаліста, особливо в динамічній та конкурентній сфері інформаційних технологій (ІТ). Ця лекція розгляне поняття професійного саморозвитку, його важливість, основні компоненти та стратегії, які допоможуть вам стати успішним фахівцем.

*Професійний саморозвиток* — це процес, який передбачає активну участь особи в навчанні та вдосконаленні своїх навичок і знань з метою досягнення професійних цілей. У швидко змінному світі інформаційних технологій, де нові технології та підходи з'являються щодня, саморозвиток стає необхідним.

#### ***1. Визначення професійного саморозвитку***

Професійний саморозвиток можна визначити як процес самостійного навчання та вдосконалення своїх навичок, знань і компетенцій з метою досягнення професійних цілей. Це може включати:

Оцінку власних сильних і слабких сторін.

Постановку цілей (як короткострокових, так і довгострокових).

Планування шляхів досягнення цих цілей.

*Залучення до постійного навчання (формального і неформального).*

*Ключові складові:*

Навчання: участь в онлайн-курсах, семінарах, читання книг.

Практика: застосування знань у реальних проєктах.

Зворотний зв'язок: оцінка своїх результатів та отримання відгуків від колег і наставників.

#### ***2. Чому важливо постійно розвиватися в ІТ-індустрії?***

*Швидкість змін:* технології в ІТ постійно еволюціонують. З'являються нові мови програмування, фреймворки та інструменти. Наприклад, у 2020 році зростання популярності таких мов, як Python і JavaScript, стало результатом їхньої універсальності та зручності.

*Конкуренція на ринку праці:* Кожен рік на ринок праці виходять нові фахівці. Щоб виділитися, важливо мати унікальні навички та знання. Дослідження показують, що кандидати, які постійно навчаються та вдосконалюються, мають більші шанси на отримання бажаної посади.

*Кар'єрний ріст:* Розвиваючи нові навички, ви створюєте можливості для кар'єрного зростання. Наприклад, програміст, який вивчає управління проектами, може перейти на позицію проектного менеджера.

### **3. Основні компоненти саморозвитку**

#### *Самоосвіта:*

Включає навчання через курси (онлайн і офлайн), читання професійної літератури та дослідження нових тем.

Приклад: курс з машинного навчання на Coursera або Udacity.

#### *Критичне мислення:*

Уміння аналізувати інформацію, робити висновки на основі даних і приймати обґрунтовані рішення.

Приклад: виконання аналізу випадку у роботі або на навчанні, що дозволяє оцінити ефективність певного підходу чи технології.

#### *Адаптивність:*

Здатність швидко реагувати на зміни та освоювати нові технології. Це особливо важливо в умовах, коли ринок праці постійно змінюється.

Приклад: у разі переходу на нову платформу, важливо швидко оволодіти новими навичками.

### **4. Як почати саморозвиток?**

#### *Визначити свої цілі:*

Постановка чітких цілей дозволяє зосередитися на тому, що важливо. Використовуйте метод SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) для формулювання цілей.

*Обрати ресурси:*

Вибирайте платформи та ресурси, які відповідають вашим потребам. Наприклад, для програмістів важливими можуть бути сайти на кшталт LeetCode або HackerRank для практики кодування.

*Регулярно оцінювати прогрес:*

Створіть систему для моніторингу вашого навчання, наприклад, ведіть журнал досягнень або щотижневі звіти про виконану роботу.

Професійний саморозвиток є критично важливим для кожного спеціаліста в ІТ-індустрії. Постійне навчання та вдосконалення своїх навичок не тільки допоможуть вам стати більш конкурентоспроможним на ринку праці, але й відкриють нові можливості для кар'єрного зростання. Зараз — найкращий час, щоб почати цей шлях, адже ваші зусилля сьогодні визначать ваше успішне майбутнє.

**Практичне завдання до теми 1.**

1. Що таке професійний саморозвиток?
  - а) Постійний процес навчання та вдосконалення навичок, знань і компетенцій.
2. Яка з наведених причин є важливою для професійного саморозвитку в ІТ-індустрії?
  - а) Швидкість змін технологій та нових підходів.
3. Які компоненти включає в себе професійний саморозвиток? (Виберіть кілька відповідей)
  - а) Самоосвіта
  - б) Критичне мислення
  - с) Адаптивність
4. Що таке SMART-метод у контексті постановки цілей?

b) Принцип, що допомагає формулювати цілі, які є специфічними, вимірjuвальними, досяжними, актуальними та обмеженими в часі.

5. Які ресурси можна використовувати для самоосвіти в ІТ? (Виберіть кілька відповідей)

- a) Онлайн-курси (Coursera, Udemy)
- c) Книги та професійна література
- d) ТБ-програми

6. Чому критичне мислення важливе для професійного саморозвитку?

c) Дозволяє аналізувати інформацію та приймати обґрунтовані рішення.

7. Яка техніка управління часом є популярною в саморозвитку?

b) Техніка Pomodoro.

8. Які з наступних дій можуть допомогти вам оцінити прогрес у саморозвитку? (Виберіть кілька відповідей)

- a) Ведення журналу досягнень
- b) Регулярне проведення самоперевірки

9. Які переваги має адаптивність у професійному саморозвитку?

a) Дозволяє легше пристосовуватися до змін.

10. Яка з наведених стратегій є найбільш ефективною для початку саморозвитку?

- a) Визначити свої цілі та обрати ресурси для навчання.
- b) Уникати нових викликів
- c) Чекати, поки інші запропонують навчання

**Тема 2:** Доступні онлайн-ресурси.

В умовах швидко змінюваної технологічної сфери саморозвиток є ключовим фактором успіху в ІТ-індустрії. У сучасному світі інформаційних технологій знання швидко застарівають, тому безперервне навчання є необхідністю.

Онлайн-ресурси пропонують гнучкість і доступність, дозволяючи навчатися в будь-який час і з будь-якого місця.



## ***Види онлайн-ресурсів***

### *1. Онлайн-курси:*

Основні платформи:

Coursera: співпраця з університетами та компаніями, наявність сертифікатів.

Udemy: великий вибір курсів, можливість вчитися в зручному темпі.

edX: курси від провідних університетів, можливість отримання сертифікатів і кредитів.

Формати навчання:

Відео-лекції, інтерактивні завдання, обговорення у форумах.

Можливість зворотного зв'язку від викладачів та учасників.

### *2. Вебінари та майстер-класи:*

Переваги живого навчання:

Можливість ставити питання та отримувати миттєві відповіді.

Залучення до обговорень з експертами та колегами.

Приклади платформ:

Zoom, Webex, YouTube Live – популярні платформи для проведення вебінарів.

### *3. Онлайн-спільноти та форуми:*

Платформи:

Stack Overflow: обговорення технічних питань, допомога від інших програмістів.

Reddit: тематичні субреддіти, де користувачі обговорюють новини, проблеми та технології.

GitHub: співпраця над проектами, обмін досвідом, навчання через практичні завдання.

Значення:

Можливість отримати підтримку від спільноти.

Обмін знаннями та досвідом.

### *4. Блоги та подкасти:*

Тематика: технології, кар'єра, саморозвиток.

Приклади:

TechCrunch, Smashing Magazine: новини та статті про технології.

Podcasts: «The Changelog», «Coding Blocks» – теми програмування, поради для фахівців.

*5. Навчальні відео:*

YouTube як ресурс для навчання:

Багато каналів з уроками, технічними порадами та оглядами нових технологій.

Рекомендації:

«Traversy Media», «Academind», «The Net Ninja» – канали з якісними навчальними відео.

### ***Вибір онлайн-ресурсів***

*Критерії вибору ресурсів:*

Репутація платформи: перевірка відгуків та рейтингів.

Відгуки користувачів: аналіз коментарів і рекомендацій.

Зміст курсу: огляд програми, тривалості курсу та формату навчання.

***Як уникнути шахрайства при виборі онлайн-ресурсів:***

Перевірка легітимності платформи.

Читання умов використання і політики конфіденційності.

### ***Практичне використання онлайн-ресурсів***

*Стратегії ефективного використання ресурсів:*

- Встановлення чітких цілей для навчання.
- Планування часу для навчання (наприклад, за технікою Pomodoro).

*Як створити план самоосвіти з використанням онлайн-курсів:*

- Визначення теми та області, що потребує вдосконалення.
- Розробка графіка навчання та самостійного оцінювання прогресу.

У сучасному світі онлайн-ресурси відіграють важливу роль у професійному саморозвитку фахівців у сфері інформаційних технологій. Зростання попиту на кваліфікованих спеціалістів вимагає від них постійного

оновлення знань і навичок, оскільки технології та методики роботи швидко змінюються.

Онлайн-курси, вебінари, форуми, блоги та подкасти надають безліч можливостей для навчання, дозволяючи адаптувати навчальний процес під індивідуальні потреби та графік. Важливо не лише вибрати якісні ресурси, але й активно їх використовувати, встановлюючи чіткі цілі та плануючи час для навчання. Саморозвиток є невід'ємною частиною професійного зростання, і ті, хто активно інвестує у своє навчання, матимуть переваги на конкурентному ринку праці.

Завдяки правильному підбору онлайн-ресурсів та активній участі в навчальному процесі, студенти можуть суттєво підвищити свої шанси на успіх у кар'єрі та стати компетентними професіоналами в галузі ІТ.

### Практичне завдання до теми 2 (див. рис. 1).

**Практичне завдання до теми 2**

Валерія Ерєменко • 17 окт. (Изменено: 13:48)

100 баллов

Вибрати один онлайн-курс на платформі (Coursera, Udemy, edX) та підготувати короткий опис: чому ви його обрали, які навички плануєте розвивати та як плануєте використовувати отримані знання у своїй кар'єрі.

Посилання: [https://www.udemy.com/?utm\\_source=adwords-brand&utm\\_medium=udemyads&utm\\_campaign=NEW-AW-PROS-Branded-Search-RU-RUS\\_ci\\_sl\\_RUS\\_vi\\_sd\\_All\\_la\\_RU\\_&campaigntype=Search&portfolio=BrandDirect&language=RU&product=Course&test=&audience=Keyword&topic=&priority=&utm\\_content=deal4584&utm\\_term=\\_ag\\_58158836094\\_ad\\_42449\\_4562691\\_kw\\_udemy\\_de\\_c\\_dm\\_pl\\_ti\\_kwd-296956216253\\_li\\_9215272\\_pd\\_&matchtype=b&gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kvqzys1n12TTCqPFr6KKZS7yZV06N3TMHPsRK-OqjODmvh9YHQ2icRoCzSIQAvD\\_BwE](https://www.udemy.com/?utm_source=adwords-brand&utm_medium=udemyads&utm_campaign=NEW-AW-PROS-Branded-Search-RU-RUS_ci_sl_RUS_vi_sd_All_la_RU_&campaigntype=Search&portfolio=BrandDirect&language=RU&product=Course&test=&audience=Keyword&topic=&priority=&utm_content=deal4584&utm_term=_ag_58158836094_ad_42449_4562691_kw_udemy_de_c_dm_pl_ti_kwd-296956216253_li_9215272_pd_&matchtype=b&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw68K4BhAuEiwAylp3kvqzys1n12TTCqPFr6KKZS7yZV06N3TMHPsRK-OqjODmvh9YHQ2icRoCzSIQAvD_BwE)

Рис. 1 Практичне завдання до теми 2

### Тема 3: Як планувати своє навчання.

Без плану навчання можна легко відволіктися та втратити мотивацію. Планування допомагає розподілити час і ресурси, підвищуючи ефективність навчального процесу.

#### *Основи планування навчання*

##### **1. Визначення цілей навчання:**

### 1. SMART-цїлі:

- Specific (Конкретні): чїтко визначте, чоґо ви хочете досягти.
- Measurable (Вимірні): зробїть цїлі вимірними, щоб можна було оцїнити прогрес.
- Achievable (Досяжні): переконайтеся, що вашї цїлі реалїстичні.
- Relevant (Актуальні): визначте, чоґу цї цїлі важливі для вас.
- Time-bound (З термінами): встановїть дедлайни для досягнення цїлей.

### 2. Оцїнка ресурсїв та часу:

- Визначте, скїльки часу ви можете присвятити навчання.
- Оцїнїть доступні ресурси: онлайн-курси, книги, матерїали, консультанти.

### 3. Розподїл навчальних завдань:

- Розподїлїть завдання на меншї частини, щоб уникнути перевантаження.
- Використовуйте методи, такї як планувальники або таблицї, щоб вїзуалїзувати ваш прогрес.

## **Методи планування навчання**

### 1. Технїка Помодоро:

Вчїться протяґом 25 хвилин, потїм робїть 5-хвилинну перерву.

Пїсля чоґирьох циклїв зробїть довшу перерву (15-30 хвилин).

### 2. Створення розкладу:

Використовуйте електронні календарї або додатки для створення щотижневого або щомїсячного розкладу навчання.

Включайте в розклад час для повторення матерїалу.

### 3. Ведення щоденника навчання:

Записуйте свої досягнення, труднощї та висновки.

Регулярний аналіз свого прогресу допоможе виявити областї, якї потребують додаткової уваґи.

#### 4. Планування відпочинку та відновлення:

Включайте в розклад час для відпочинку та активностей, які сприяють відновленню енергії (спорт, прогулянки, хобі).

#### **Практичні поради**

##### 1. Гнучкість у плануванні:

Будьте готові адаптувати свій план у разі зміни обставин.

Успішне навчання вимагає гнучкості та здатності до саморегуляції.

##### 2. Взаємодія з однодумцями:

Знайдіть групу або партнера для навчання, щоб обмінюватися знаннями та підтримувати один одного.

Спільне навчання може підвищити мотивацію.

##### 3. Самоаналіз:

Регулярно оцінюйте свій прогрес і вносьте корективи у свій навчальний план.

Використовуйте зворотний зв'язок від викладачів або колег для вдосконалення.

Планування навчання є важливим елементом успішного професійного саморозвитку. Використання ефективних методів і стратегій допоможе досягти поставлених цілей.

#### **Практичне завдання до теми 3 (див. рис. 2).**

**Практичне завдання до теми 3**

Валерия Ерёмченко • 17 окт.

100 баллов

- Створіть свій навчальний план на наступний місяць, включаючи конкретні цілі, завдання та дедлайни.
- Використовуйте техніку SMART для формулювання цілей.

Рис. 2 Практичне завдання до теми 3

#### **Тема 4: Час-менеджмент.**

В сучасному світі, де інформаційні технології швидко змінюються, ефективне використання часу стає ключовим фактором успіху.

Здатність правильно розподілити час допомагає підвищити продуктивність та знизити стрес.

### ***Основи час-менеджменту***

*Час-менеджмент* – це процес планування та контролю, що допомагає максимально ефективно використовувати час для досягнення визначених цілей.

*Принципи ефективного управління часом:*

*Пріоритизація завдань:* визначення важливих та термінових завдань.

*Планування:* створення чіткого плану дій з урахуванням термінів виконання.

*Відстеження часу:* аналіз того, як витрачається час, щоб виявити можливості для покращення.

### ***Методи час-менеджменту***

*Матриця Ейзенхауера (див.рис.3):*

## **Матриця Ейзенхауера**

	Терміново	Не терміново
Важливо	<p><b>Зробити:</b> Завдання із дедлайнами або наслідками</p>	<p><b>Відкласти:</b> Завдання із нечіткими дедлайнами, що впливають на успіх у перспективі.</p>
Не важливо	<p><b>Делегувати:</b> Задачі, що мають бути зроблені, але будь-ким.</p>	<p><b>Видалити:</b> Відволікаючі та необов'язкові задачі.</p>

Рис.3 Матриця Ейзенхауера

Техніка Помодоро (див.рис.4):



Рис.4 Техніка Помодоро

Технологія GTD (Getting Things Done) (див.рис.5):

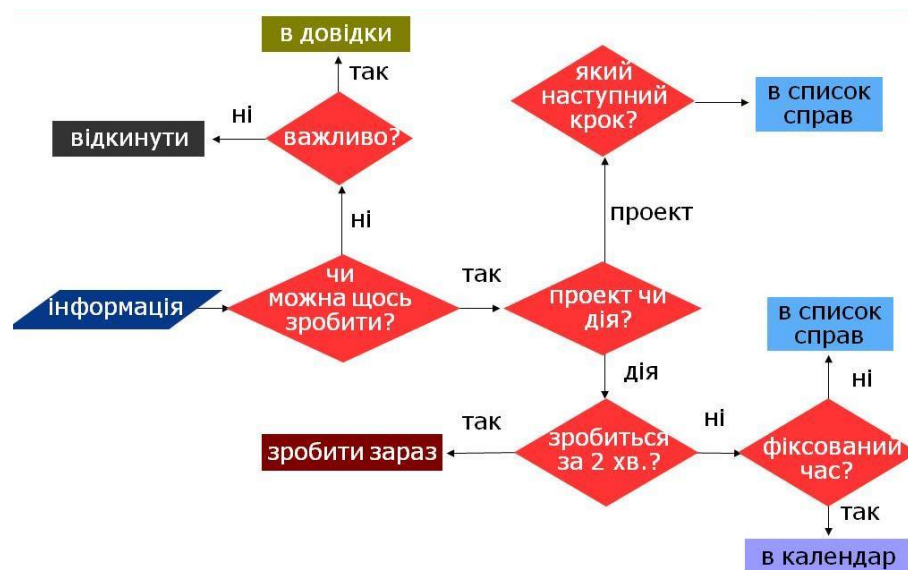


Рис.5 Технологія GTD

Використання планувальників та додатків:

Використання щоденників, планувальників або мобільних додатків для моніторингу завдань і термінів.

**Практичні поради**

Створення розкладу:

Розробіть щотижневий або щомісячний розклад з урахуванням навчальних та особистих завдань.

Включайте час для повторення та відпочинку.

*Регулярний аналіз та корекція:*

Переглядайте свій розклад щотижня, щоб оцінити свій прогрес і вносити корективи.

*Управління відволіканнями:*

Визначте основні джерела відволікання і розробіть стратегії їх усунення (наприклад, обмеження часу на соціальні мережі).

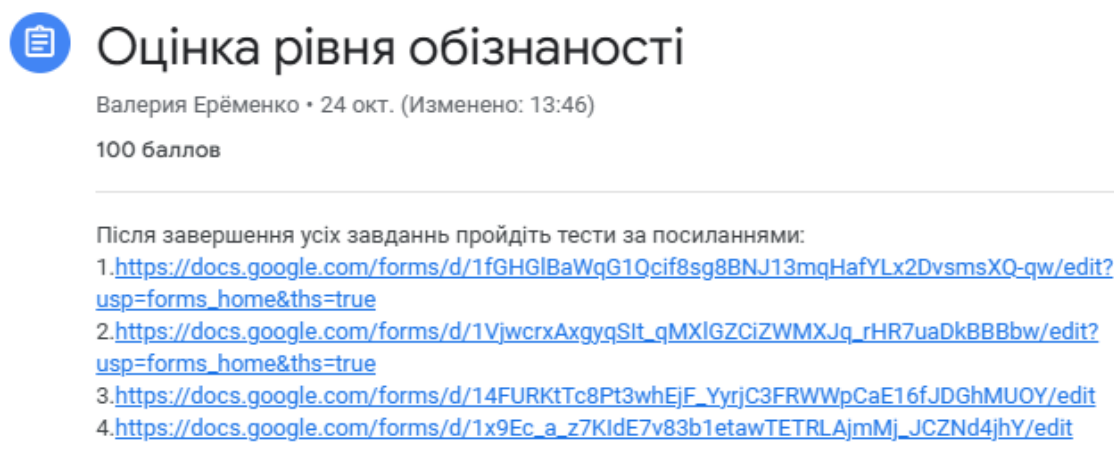
*Встановлення меж:*

Навчіться говорити "ні" на запити, які можуть відволікати від основних завдань.

Час-менеджмент є важливою навичкою для досягнення успіху в навчанні та професійній діяльності.

Ефективне управління часом дозволяє підвищити продуктивність, зменшити стрес і знайти баланс між навчанням та особистим життям.

**Оцінка рівня обізнаності (див. рис. 6).**



**Оцінка рівня обізнаності**

Валерія Ерёмєнко • 24 окт. (Изменено: 13:46)

100 баллов

---

Після завершення усіх завдань пройдіть тести за посиланнями:

1. [https://docs.google.com/forms/d/1fGHGIBaWqG1Qcif8sg8BNJ13mqHafYLx2DvsmsXQ-qw/edit?usp=forms\\_home&ths=true](https://docs.google.com/forms/d/1fGHGIBaWqG1Qcif8sg8BNJ13mqHafYLx2DvsmsXQ-qw/edit?usp=forms_home&ths=true)
2. [https://docs.google.com/forms/d/1VjwcrxAxgyqSit\\_qMXIGZCiZWMXJq\\_rHR7uaDkBBBbw/edit?usp=forms\\_home&ths=true](https://docs.google.com/forms/d/1VjwcrxAxgyqSit_qMXIGZCiZWMXJq_rHR7uaDkBBBbw/edit?usp=forms_home&ths=true)
3. [https://docs.google.com/forms/d/14FURKtTc8Pt3whEjF\\_YyrjC3FRWWpCaE16fJDGhMUOY/edit](https://docs.google.com/forms/d/14FURKtTc8Pt3whEjF_YyrjC3FRWWpCaE16fJDGhMUOY/edit)
4. [https://docs.google.com/forms/d/1x9Ec\\_a\\_z7KldE7v83b1etawTETRLAjmMj\\_JCZNd4jhY/edit](https://docs.google.com/forms/d/1x9Ec_a_z7KldE7v83b1etawTETRLAjmMj_JCZNd4jhY/edit)

Рис. 6 Оцінка рівня обізнаності