

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувачка кафедри психології

_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 01 » лютого 2024 року

УДК 159.942:378.147.34-053

ДІАГНОСТИКА ТА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Кваліфікаційна робота магістра
за освітньо-професійною програмою «Психологія»
другого (магістерського) рівня вищої освіти
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»

Виконала:

студентка 665М групи

**Єрмолінська Анастасія
Олександрівна**

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, доцент

Яблонський Андрій Іванович

Миколаїв – 2024

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

Освітній рівень – магістр
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувачка кафедри психології

_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 01 » лютого 2024 року

ЗАВДАННЯ
НА ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

Студентці Єрмолінській Анастасії Олександрівні

1. Тема роботи: «Діагностика та формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності» затверджена наказом Чорноморського національного університету імені Петра Могили № 220 від «03» листопада 2023 року.
2. Об'єкт дослідження – психологічна готовність до професійної діяльності.
3. Предмет дослідження – особливості формування мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів.
4. Завдання дослідження:
 - 1) Розкрити сутність поняття «психологічна готовність» та особливості мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності в науковій психологічній літературі.
 - 2) Організувати та провести емпірично-експериментальне дослідження особливостей мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності
 - 3) Дослідити основні методи формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності та розробити тренінгову програму сприяння розвитку мотивації майбутніх психологів у сфері професійної діяльності.

4) Здійснити аналіз отриманих результатів експериментального дослідження та сформулювати рекомендації щодо підвищення мотивації студентів у здобутті професійної кваліфікації.

5. Науковий керівник роботи.

ППП та посада керівника	Завдання видано (дата, підпис)	Завдання виконано (дата, підпис)
Яблонський Андрій Іванович , д. психол. н., професор	21 вересня 2023 року _____	31 січня 2024 року _____

6. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра (КМР)	Строк виконання етапів роботи
1.	Погодження керівником змісту КМР.	02.10.2023 р.
2.	Пошук, добір та опрацювання літературних джерел з проблематики дослідження.	23.10.2023 р.
3.	Робота над підготовкою тексту КМР.	
3.1.	Розділ 1. Теоретичний аналіз сучасної наукової психологічної літератури щодо мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності	15.11.2023 р.
3.2.	Розділ 2. Опис емпірично-експериментального дослідження та аналіз отриманих результатів.	30.11.2023 р.
3.3.	Розділ 3. Психопрофілактичні, психокорекційні методи формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності.	15.12.2023 р.
4.	Висновки.	18.12.2023 р.
5.	Захист КМР на кафедрі (попередній захист).	20.12.2023 р.
6.	Захист КМР перед Екзаменаційною комісією.	26.02.2024 р.

Студентка

_____ Анастасія ЄРМОЛІНСЬКА
(підпис)

Науковий керівник

_____ Андрій ЯБЛОНСЬКИЙ
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Єрмолінська А. О. Діагностика та формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 053 "Психологія" Чорноморського національного університету імені Петра Могили на 2024 рік.

Дана кваліфікаційна робота присвячена дослідженню та аналізу теоретичних та практичних аспектів мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності.

Об'єктом дослідження виступає психологічна готовність до професійної діяльності студентів. Предметом дослідження є особливості формування мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів.

У першому розділі роботи розглядаються теоретичні аспекти поняття "мотиваційна готовність" та її важливість для професійного зростання студентів-психологів. Також аналізується вплив мотивації на професійну діяльність та можливі наслідки її відсутності.

Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню мотиваційної готовності студентів-психологів. Описуються методи дослідження, результати та аналіз отриманих даних.

Третій розділ роботи пропонує психопрофілактичні та психокорекційні методи формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності. Розроблена тренінгова програма сприяння розвитку мотивації майбутніх психологів у сфері професійної діяльності. Описуються результати дослідження та аналізуються отримані данні.

Наукова новизна роботи полягає в системному аналізі та комплексному підході до вивчення проблеми мотиваційної готовності студентів-психологів та розробці практичних рекомендацій для її формування.

Ключові слова: мотивація, мотиваційна готовність, студенти-психологи, професійна діяльність, корекція.

ANNOTATION

Iermolinska A. O. Diagnosis and Formation of Motivational Readiness of Psychology Students for Professional Activity.

Qualification work for the educational qualification level of a master's degree in the specialty 053 "Psychology" at Petro Mohyla Black Sea National University in 2024.

This qualification work is dedicated to the exploration and analysis of theoretical and practical aspects of motivational readiness of psychology students for professional activity.

The object of the study is the psychological readiness for professional activity of students. The subject of the study is the peculiarities of forming motivational readiness for professional activity of psychology students.

The first section of the work delves into the theoretical aspects of the concept of "motivational readiness" and its significance for the professional growth of psychology students. It also analyzes the influence of motivation on professional activity and the possible consequences of its absence.

The second section focuses on the empirical research of motivational readiness of psychology students. It describes the research methods, results, and analysis of the obtained data.

The third section of the work offers psychoprophylactic and psychocorrectional methods for forming motivational readiness of psychology students for professional activity. A training program has been developed to promote the development of motivation among future psychologists in the field of professional activity. The research results are described, and the obtained data is analyzed.

The scientific novelty of the work lies in the systematic analysis and comprehensive approach to studying the problem of motivational readiness of psychology students and the development of practical recommendations for its formation.

Keywords: motivation, motivational readiness, psychology students, professional activity, correction.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ НАУКОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	7
1.1. Сутність поняття «психологічна готовність» в психології.....	7
1.1.1. Проблема мотивації в психологічній науці.....	15
1.1.2. Особливості мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності	26
1.2. Підходи до формування професійної діяльності психолога.....	32
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	42
РОЗДІЛ 2 ОПИС ЕМПІРИЧНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ	44
2.1. Методологічне забезпечення вивчення проблеми мотиваційної готовності студентів психологів до професійної діяльності.....	44
2.2. Якісні та кількісні характеристики констатуючого експерименту	48
2.3. Обговорення результатів дослідження	58
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	65
РОЗДІЛ 3 ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНІ, ПСИХОКОРЕКЦІЙНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	68
3.1. Змістовні та процесуальні аспекти програми корекції мотиваційної готовності студентів-психологів.....	68
3.2. Результати корекційно-відновлювальної роботи.....	85
3.4. Рекомендації щодо удосконалення роботи з формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності	89
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	92
ВИСНОВКИ	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	98
ДОДАТКИ.....	108

ВСТУП

Актуальність дослідження пов'язана з тим, що соціально-економічна ситуація зараз стає більш динамічною і невизначеною. Ринок праці схильний до глобальних змін. Всі зміни, що відбуваються в сучасному світі, породжують масу проблем у професійному житті людини.

Актуальність проведення даного дослідження визначається наростаючою потребою у висококваліфікованих фахівцях, особливо серед майбутніх викладачів, які готуються до професійної діяльності на завершальному етапі свого навчання в університеті. В сучасних умовах гостро виступає питання конкурентоспроможності фахівців на ринку праці, і їхня професійна компетентність стає вирішальним фактором.

У контексті стрімких змін у соціально-економічному та культурному житті суспільства зростають вимоги до підготовки висококваліфікованих фахівців, адаптованих до міжнародних стандартів. Сучасні вимоги полягають у забезпеченні випускників відповідним рівнем і профілем, конкурентоспроможність на ринку праці, глибоку компетентність, відповідальність, а також вміння володіти своєю професією та працювати ефективно в суміжних галузях, відповідно до світових стандартів і готовності до постійного професійного зростання.

Однак існує протиріччя між цими вимогами та реальною готовністю випускників вузів до професійної діяльності. Дана робота спрямована на вирішення цього протиріччя шляхом вивчення особливостей психологічної готовності студентів, спрямованої на підвищення якості підготовки майбутніх психологів та їхню успішну інтеграцію в сучасний ринок праці.

В даний час існує безліч теоретичних досліджень, пов'язаних з вирішенням виявленого протиріччя: закладено теоретичні та технологічні основи психолого-педагогічної освіти, ведеться інтенсивний пошук конструктивного компромісу між академічною та практичною парадигмами психологічної освіти, створено психолого-педагогічні концепції та моделі роботи психолога, досліджено

численні аспекти професійного становлення

майбутнього психолога на університетському етапі його становлення. Таким чином, готовність педагогічного психолога до професійної діяльності є актуальною і значущою психолого-педагогічною проблемою. Проте в сучасному світі відсутня цілісна науково обґрунтована система сучасної організації та змісту професійної освіти майбутнього психолога, яка б забезпечувала його готовність до успішної самостійної професійної діяльності.

Професійна готовність студента дозволяє йому успішно проявляти свої професійні обов'язки, правильно демонструвати знання, вміння і навички, підтримувати накопичений досвід і ефективно орієнтуватися при виконанні виробничих завдань. Вона допомагає фахівцеві швидше адаптуватися до умов праці та подальшого кар'єрного зростання.

Отримавши диплом про професійну освіту, теоретично випускник готовий здійснювати професійну діяльність, але виникає проблема готовності його до здійснення такої діяльності. У дипломній роботі ми розглянемо проблему психологічної готовності до професійної діяльності з позиції формування мотиваційного компонента особистості студента-психолога, за допомогою якого він може ефективно здійснювати професійну діяльність на практиці.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити особливості мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів, розробити програму формування мотиваційної готовності та перевірити її ефективність.

Відповідно до мети можна висунути наступні **завдання дослідження:**

1) Розкрити сутність поняття «психологічна готовність» та особливості мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності в науковій психологічній літературі.

2) Організувати та провести емпірично-експериментальне дослідження особливостей мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності

3) Дослідити основні методи формування мотиваційної готовності

студентів-психологів до професійної діяльності та розробити тренінгову програму сприяння розвитку мотивації майбутніх психологів у сфері професійної діяльності.

4) Здійснити аналіз отриманих результатів експериментального дослідження та сформулювати рекомендації щодо підвищення мотивації студентів у здобутті професійної кваліфікації.

Об'єкт дослідження – психологічна готовність до професійної діяльності студентів.

Предмет дослідження – особливості формування мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів.

У зв'язку з метою роботи поставлені **наступні завдання:**

Методи дослідження: Під час виконання дослідження використовувалися наступні групи методів: *теоретичні методи* аналіз психолого-педагогічної, науково-методичної літератури, порівняння, класифікація, систематизація та узагальнення отриманої інформації; *експериментальні методи* опитування, анкетування, тестування за допомогою стандартизованих опитувальників; *математико-статистичні методи* лінійна кореляція Пірсона, кількісний та якісний аналіз результатів експериментального дослідження. Під час проведення експериментального дослідження використовувались наступні *психологічні методики, тести та опитування:* методика Ціннісні орієнтації М. Рокіча, методика Мотивація професійної діяльності К. Замір; опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна «Якоря кар'єри», а також дослідження мотиваційної готовності студентів за допомогою питання «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?».

Експериментальною базою дослідження виступав міжнародний психоаналітичний університет Берліна (Stromstraße 3 10555 Berlin). В дослідження приймали участь 30 респондентів, серед них 23 особи жіночої статі та 7 чоловічої статі.

Теоретична та практична значущість дослідження. Полягає у визначенні в процесі теоретичного дослідження ступеня вивчення і висвітлення

питань психологічної готовності до професійної діяльності, зокрема у студентів-психологів. Враховуючи зростаючу важливість психологічних аспектів у сучасному суспільстві, ця робота спрямована на вивчення мотиваційної готовності, що є досить мало вивченою сферою в наукових дослідженнях. Зокрема ґрунтовно аналізуються поняття «психологічна готовність», «психологічна готовність до професійної діяльності», «мотивація», «мотиваційна готовність», що відкриває можливості для подальшого розширення та уточнення цього поняття в науковому середовищі. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для практичної реалізації в діяльності практичних психологів та педгогів вищих навчальних закладів щодо ефективного розв'язання проблем підвищення мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на конференціях: X Міжнародна науково-практична конференція «MODERN PROBLEMS OF SCIENCE, EDUCATION AND SOCIETY», 4-6.12.2023 Київ, Україна, IV Міжнародна науково-практична конференція «GLOBAL SCIENCE: PROSPECTS AND INNOVATIONS», 1-3.12.2023 Ліверпуль, Великобританія. Архів

Публікації. Основний зміст і результати роботи відображено у 3 публікаціях, з них: 1 стаття опублікована у фаховому науковому виданні України категорії Б, 2 статті у збірниках матеріалів конференцій.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної магістерської роботи становить 125 сторінок, основний зміст викладено на 99 сторінках. Робота містить 14 таблиць, 4 рисунка та 5 додатків. Список використаних джерел складає 100 праць українських та зарубіжних авторів, з них 32 – іншомовні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ НАУКОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ЩОДО МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сутність поняття «психологічна готовність» в психології

Проблема психологічної готовності до професійної діяльності є однією з найактуальніших у сучасній психологічній науці. Поняття психологічної готовності почало привертати увагу дослідників в кінці 50-х – початку 60-х років ХХ століття, проте до цього часу стійкого визначення цього поняття не існує, хоча загальний зміст його розкривається досить широко.

У всіх дослідженнях спостерігається спрямованість на одне завдання – формування та розвиток психологічної готовності суб'єкта до різних видів професійної діяльності. Теоретичний аналіз психологів вказує на взаємозв'язок різних підходів до розуміння психологічної готовності [12]:

1. Суб'єктно-діяльнісний підхід: розглядає психологічну готовність як кінцевий результат підготовки до конкретної професійної діяльності. Результатом є структурне особистісне формування, що включає мотиваційний, вольовий, пізнавальний, емоційний та оперативний компоненти, а також особистісні якості, відповідні вимогам професійної діяльності [32].

2. Функціональний підхід: розглядає готовність до діяльності як стан психіки, що формується і дозволяє фахівцеві досягти високої працездатності, залежить від обсягу і повноти інформації, а також від системи зворотних зв'язків.

3. Змістовний підхід: передбачає вивчення готовності до діяльності в залежності від конкретних умов.

4. Соціально-функціональний підхід: спрямований на вивчення функцій, які характеризують психологічну готовність в житті суб'єкта.

5. Структурно-психологічний підхід: пов'язаний з особливостями

елементів психологічної готовності та їх взаємозв'язком.

6. Генетичний підхід: розкриває основи психологічної готовності.

7. Логіко-гносеологічний підхід: визначає сутність, зміст, основні критерії і взаємозв'язки з іншими показниками психологічної готовності.

У ході цієї роботи при розкритті сутності поняття «психологічна готовність» та інших необхідних категорій, використовуватимемо суб'єктно-діяльнісний підхід. Це дозволить конкретизувати область аналізу і максимально широко охопити всі аспекти.

Психологічна готовність є однією з ключових складових професійної діяльності, яка визначається як структуроване комплексне психологічне формування операційного, функціонального та особистісного компонентів. Різні автори, в залежності від підходу до визначення цього поняття, наголошують на різних аспектах його структури та компонентів, а також визначають шляхи його формування.

Вивчення цієї проблеми почалося у 1950-х роках і пов'язано з потребою підготовки людей для різних видів професійної діяльності. Загальне визначення готовності можна сформулювати як умову успішного виконання професійної діяльності, яка повинна формуватися та вдосконалюватися як самою людиною, так і системою заходів, що реалізуються державою в цілому [15].

Отже, поняття професійної готовності розглядається як категорія теорії діяльності, розуміючи її, з одного боку, як результат підготовки, а з іншого - як ставлення до чого-небудь. Психологічна готовність людини до діяльності накопичує всі необхідні елементи майбутньої дії, що є умовою не тільки її початку, але і ефективного вирішення. Враховуючи важливе значення психологічної готовності як фактора ефективної діяльності, розробляються методи формування професійної готовності фахівця.

У плані підготовки майбутнього фахівця визначаємо готовність до професійної діяльності як інтегративне особистісне та соціально-психологічне виховання [54]. Це досягається шляхом швидкої адаптації до умов та вимог обраної професійної діяльності, забезпечення ефективності цієї діяльності та

стимулювання професійного саморозвитку. На нашу думку, сукупність факторів, які впливають на процес формування психологічної готовності студента до професійної діяльності, слід враховувати на всіх етапах підготовки майбутніх психологів.

Готовність до діяльності розглядається як цілісний прояв особистості, а готовність до діяльності - як особливий особистісний стан, що передбачає наявність у суб'єкта образу, структури дії і постійної спрямованості свідомості на її здійснення. Психологічна готовність включає всі необхідні елементи дії, необхідні для успішного вирішення завдання.

Педагогічні умови включають в себе методологічні і теоретичні основи педагогічного дослідження, що відображаються у вимогах [8]. Умови повинні сприяти активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, враховувати їхні індивідуальні особливості, такі як самостійність виконання та ставлення до праці. Необхідно також, щоб умови сприяли формуванню в студентів спеціальних компетентностей [21; 61].

У формуванні психологічної готовності студентів до професійної діяльності в умовах психолого-педагогічного виховання важливу роль відіграють психологічні умови, які враховують різні аспекти особистісного та пізнавального розвитку студентів [26]:

1. Мотивація студента: Важливо стимулювати інтерес, допитливість та бажання навчатися. Спрямованість на оволодіння професією та активна участь у навчальній діяльності є ключовими аспектами формування психологічної готовності [35; 70].

2. Довільність пізнавальних процесів: Розвиток вольових якостей, таких як мислення, пам'ять, сприйняття, уява, увага та мова, є важливим компонентом формування психологічної готовності. Вони сприяють активному і свідомому вивченню матеріалу.

3. Вольові якості: Посидючість, цілеспрямованість, свідомість, відповідальність та дисциплінованість відіграють ключову роль у готовності до професійної діяльності, забезпечуючи стабільність та системність у виконанні

завдань.

4. Соціальна взаємодія: Здатність взаємодіяти з іншими людьми в процесі навчальної діяльності сприяє формуванню комунікативних навичок, що є важливим для подальшої професійної взаємодії.

5. Узагальнені психічні дії: Розвиток узагальнених психічних дій, таких як аналіз, синтез, класифікація тощо, сприяє формуванню аналітичних та творчих здібностей, необхідних для вирішення різних завдань у професійній діяльності.

6. Освітній процес: Освіта в університеті грає важливу роль у формуванні готовності до професійної діяльності. Вона сприяє розвитку наукового світогляду, системи професійних знань та творчих здібностей студентів [75].

Такий підхід дозволяє студентам ефективно вирішувати навчально-професійні завдання різної складності та змісту, а сформована психологічна готовність наростає в динаміці переходу від одного рівня навчання до іншого.

Проведене емпіричне дослідження О. Столярчук та О. Серєнкової показало, що виникають значні труднощі та суперечності у процесі становлення особистості майбутніх фахівців під час їхньої професійної підготовки. Ця ситуація підкреслила необхідність створення та апробації програми гармонізації становлення особистості майбутніх фахівців. Програма була розроблена на основі трьох основних напрямків: індивідуалізації, професіоналізації і універсалізації. Важливим показником успішності реалізації цієї програми стала психологічна готовність студентів до майбутньої професійної діяльності. Професійна підготовка сприяє розвитку психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. Однак значущі позитивні зміни в цьому аспекті виявлено головним чином серед старшокурсників. Наступно, слід зауважити, що обсяг цих змін залишається недостатнім, оскільки високий рівень психологічної готовності зафіксовано лише у близько третини студентів контрольних груп. Такий стан речей підкреслює, що формування психологічної готовності особистості до фахової діяльності є процесом, що вимагає додаткових цілеспрямованих заходів [95].

Психологічна готовність виявляється через професійну спрямованість

особистості, де усвідомлена потреба грає важливу роль. Готовність до дії розпочинається з постановки мети, що ґрунтується на потребах і мотивах [34]. Подальший процес включає розробку плану, моделей та схем майбутніх дій. Після цього особистість реалізує готовність у конкретних діях, використовуючи засоби і методи діяльності, аналізуючи хід та результати, вносячи необхідні зміни [5, с. 8]. Домінуючий мотив визначає аналіз ситуації, прийняття рішень, розвиток ідей, емоції, прояв та зміну готовності [78].

Психологічна готовність до дії розглядається як складний, цілеспрямований прояв особистості з динамічною структурою та функціональними залежностями між компонентами [42]. Вона визначається внутрішньою активністю, що базується на біологічних, фізіологічних і психічних аспектах, і виявляється в практичній діяльності особистості для задоволення своїх потреб та досягнення мети.

Мотиваційний компонент відіграє ключову роль у формуванні психологічної готовності, є її ядром і керівним формуванням [62]. Без мотиву та сенсу будь-яка діяльність стає неможливою, навіть якщо особа має засвоєні знання та вміння [45].

В психологічній літературі велике значення приділяється конкретним формам готовності, зокрема ставленню готовності суб'єкта до професійної діяльності. Дослідження професійної придатності та самовизначення мають важливе значення у визначенні сутності психологічної готовності до професійної діяльності [8, с. 15; 43].

Структурованість є ключовою ознакою готовності студентів до професійної діяльності. Ця структурованість виявляється у впорядкованості внутрішніх компонентів, узгодженості основних особистісних рис професіонала, стійкості та взаємозамінності їх функціонування. Унікальність і цілісність, які характеризують психологічну готовність, сприяють продуктивності діяльності.

Психологічна готовність, розглядана в контексті проблеми породження дії, викликає підвищений інтерес. Критика теорій мотивації та розчарування у мотиваційному підході може бути вирішена через введення поняття

психологічної готовності [57]. Відсутність готовності до виконання дії при наявності достатньої мотивації може бути визначена як причина [59].

Умови формування і розвитку психологічної готовності до професійної діяльності мають багато компонентів, але важливою є наявність професійної «Я-концепції». Мотивація і цілепокладання виступають як психологічні механізми розвитку готовності до професійної діяльності [66].

Структура особистісного рівня готовності до професійної діяльності включає мотиваційно-ціннісний, емоційний та пізнавальний компоненти [46]. Мотиваційно-ціннісний компонент вважається центральним у структурі готовності [64]. Велика кількість психологів виділяє готовність як ієрархію мотиваційних, пізнавальних, емоційних та вольових якостей суб'єкта, а також як орієнтацію на виконання конкретних операцій.

Багато психологів розглядають проблему психологічної готовності до професійної діяльності відповідно до трьох основних етапів формування особистості як суб'єкта професійної діяльності [5]:

- 1 етап – навчання в загальноосвітній школі;
- 2 етап – професійно-технічна освіта;
- 3 етап – самостійна професійна діяльність

З погляду функціонального підходу до визначення проблеми готовності до професійної діяльності, готовність розглядається як вияв всіх аспектів особистості у цілісній структурі, що сприяє ефективному виконанню професійних обов'язків.

Термін «готовність» тлумачиться з позицій особистісного підходу, який розглядає його як складний психологічний феномен. Особливий акцент робиться на когнітивних процесах, які віддзеркалюють усі аспекти виконання професійних обов'язків. Також значущу роль приділяється емоційним аспектам, які, в свою чергу, можуть зміцнити або послабити активність особистості, а також вольовим компонентам, які сприяють найбільш ефективним діям для досягнення поставлених цілей.

Психологічна готовність, у відміну від установки, пов'язана виключно із

цілеспрямованою діяльністю та є необхідною умовою для її успішної реалізації, регламентації, наполегливості та ефективності. Це допомагає особистості належним чином використовувати свої знання, формувати особистісні якості та виконувати самоконтроль. Важливою рисою є те, що ставлення і психологічна готовність до дії відрізняються одне від одного тим, що в одному випадку активізуються психологічні явища, сформовані на основі попереднього досвіду, а в іншому - психологічна готовність виникає під впливом конкретних завдань, вимог та обставин [9].

Отже, психологічна готовність до дії включає в себе установку, але не обмежується нею. Вона представляє собою складну динамічну структуру, що відображає інтелектуальні, емоційні, вольові та мотиваційні аспекти психіки особистості у відношенні до зовнішніх умов, і є стійкою характеристикою особистості [47].

Ця готовність є необхідною передумовою не лише для початку діяльності, але й для її ефективного виконання. Враховуючи важливість психологічної готовності як фактора успішної діяльності, розвинулася практика формування професійної готовності фахівців [6].

Поняття «готовність» може бути узагальнене з філософського погляду, який виражається в єдності всіх її властивостей та відносин. Готовність, на нашу думку, представляє собою комплексну динамічну структуру, яка включає психофізіологічні, емоційно-вольові та когнітивні аспекти мобілізації особистості у момент здійснення діяльності.

Це також риса особистості, яка формується через накопичення життєвого досвіду та ґрунтується на позитивному ставленні до діяльності, усвідомленні мотивів і потреб, об'єкта діяльності та способів взаємодії з ним. Характеристики емоцій, волі та інтелекту особистості є конкретними виявами готовності на феноменологічному рівні [6].

Оглядаючи питання готовності до професійної діяльності, визначається її як цілісний вияв всіх аспектів особистості суб'єкта виробничої діяльності, виділяючи пізнавальний, мотиваційний і емоційний компоненти. Таким чином,

можна зробити висновок, що поняття «професійна готовність до професійної діяльності» в рамках діяльнісного підходу визначається як результат навчання, а також як установка особистості [6; 12].

Психологічна готовність виявляється через суб'єктивний рівень готовності, у складі якого містяться соціально-психологічні індивідуально-особистісні характеристики суб'єкта професійної діяльності. Вона складається з трьох ключових компонентів: мотиваційно-ціннісного, особистісного і пізнавального [79].

Найважливіше місце в структурі психологічної готовності до професійної діяльності займає мотиваційно-ціннісний компонент. Він включає професійно значущі потреби, мотиви та цінності, які формуються на фоні інтересу і позитивного ставлення до професії. Особистісний компонент складається з професійно значущих особистісних рис, які визначають професійну придатність. Операційна складова включає набуті знання, уміння і навички [8; 80].

На рівні психологічної готовності до професійної діяльності, слід звертати увагу не лише на змістовні характеристики, але й на такі як формування позитивного ставлення, ефективне ставлення до професійної діяльності та структурування всіх психологічних і психофізіологічних якостей, які забезпечують ефективне виконання професійних дій.

Додатковим аспектом готовності є змістовна операційна складова діяльності, яка пов'язана з розумінням обов'язків щодо вирішення завдань, проблем та їх сутності. Вона включає оцінку соціальної значущості завдань, знання раціональних та ефективних засобів досягнення цілей, ідеї надійних змін у процесі виконання завдань.

Поняття психологічної готовності традиційно є об'єктом теоретичних і прикладних досліджень у різних галузях психології. Вивчення психологічної готовності включає аналіз різних аспектів, таких як готовність дітей до навчання, готовність молоді до сімейних відносин, материнства чи військової служби. Загальною ознакою психологічної готовності є спрямованість людини на конкретний вид діяльності [15].

Отже, концепцію професійної готовності можна розглядати як ключову категорію у теорії діяльності, що визначається як результат процесу навчання та як ставлення особистості до конкретного завдання. Психологічна готовність особистості до діяльності утворюється як сума всіх необхідних і достатніх елементів для успішного вирішення поставленого завдання.

1.1.1. Проблема мотивації в психологічній науці

В даний час єдиним поняттям для тлумачення рушійних сил поведінки і діяльності людини є мотивація. Причому це поняття визначається по-різному.

Невизначеність у вивченні проблеми мотивації полягає в тому, що існує маса підходів до визначення сутності, природи, структури, а також до методів вивчення мотивації. У психології домінуючим методологічним принципом, що дозволяє проводити дослідження в мотиваційній сфері, є положення про єдність динамічної (енергетичної) і змістовно-сислової сторін мотивації. Формулювання цього принципу пов'язане з вивченням таких основних проблем, як: система людських відносин, співвідношення сенсу і значущості; інтеграція мотивів та їх семантичного контексту, спрямованість особистості та динаміка поведінки, спрямованість у діяльності [81].

Б. Хеннінг розглядав мотиви як «цілеспрямовані, орієнтують в засобах спонукання до реалізації ціннісних вимог» [73]. Він проаналізував особливості впливу мотиву на різних стадіях дії (ініціації, реалізації та завершення) і довів, що на першому етапі мотив є головною детермінантою дії, потім під його безпосереднім впливом відбувається вибір і реалізація засобів і методів досягнення мети, а на етапі завершення мотив впливає на оцінку результатів дії. Тому закінчення дії і успішне досягнення мети підсилює мотиви, сприяючи появі нових навчальних установок. Таким чином, розвиваючи і закріплюючи мотиви, можна розвивати особистість.

В. Хеннінг виділив види мотивів навчальної діяльності відповідно до ціннісних вимог, а саме: [73]

– громадянський мотив як обов'язок;

- пізнавальний мотив як претензія на здобуття нових знань і навичок;
- мотив соціальної ідентифікації з батьками як претензія на визнання батьками їх заслуг у навчанні та поведінці;
- мотив соціальної ідентифікації з учителем як претензія на визнання вчителем його високих досягнень у навчанні та поведінці;
- мотив емоцій як претензія на здатність переживати особливі емоції, пов'язані з привабливістю навчального матеріалу, його забавністю і різноманітністю;
- матеріальний мотив як претензія на якусь заставу в майбутньому, що створює основу для гідного матеріального життя;

У психологічній літературі зустрічаються дослідження різноманітних мотиваційних характеристик, які умовно об'єднують у дві основні групи:

1. Змістовні, пов'язані із сутністю здійснюваної діяльності.
2. Динамічні, що описують процесуальну форму вираження мотивів.

До змістовних характеристик мотивів вчення зазвичай відносяться: особистісний сенс вчення; дієвість мотиву (реальний, дієвий, «відомий» мотив); місце мотиву в загальній структурі мотивації (домінантна, підлегла, другорядна); внутрішнє або зовнішнє обумовлення виникнення і прояву мотиву (внутрішнього або зовнішнього мотиву); рівень усвідомлення мотиву (свідомі, неусвідомлювані мотиви); ступінь поширення мотиву на різні типи.

Динамічними характеристиками мотивів навчання є: стійкість (ситуативний, відносно стійкий, стійкий або постійно актуалізуючий мотив); модальність мотивів, їх емоційне забарвлення (негативне або позитивне); сила мотиву, його виразність, швидкість його виникнення.

Поняття «мотив» є основним практично у всіх дослідженнях мотиваційної сфери, що проводяться з різних точок зору – в теоріях установок, установок, потреб, диспозицій особистості, інтересів, особистісної спрямованості, потягів - і тому служить своєрідним теоретичним містком, що об'єднує ці дослідження [17, с. 10].

При цьому основні поняття «мотив» і «мотивація» вживаються в різних

значеннях;

Термін «мотив» відноситься до інстинктивних імпульсів, потреб, біологічних потягів, емоційних переживань, інтересів, бажань, життєвих цілей та ідеалів та інших мотиваційних змінних або компонентів; термінологічна множинність, мабуть, обумовлена поширеним у науці визначенням понять шляхом підведення їх до вже відомих, в результаті чого утворюється ланцюжок визначень, які часто не прояснюють, а в деяких випадках і плутають картину істотних взаємозв'язків між ознаки особи, що визначається.

Мотиваційна сфера розглядається як багатоконпонентне, багаторівневе, ієрархічне динамічне утворення.

Компонентами мотиваційної сфери є суб'єктивні форми прояву та існування один одного і власне мотиву, які досить тісно взаємозалежні у своїх проявах і розвитку в діяльності. Ці суб'єктивні форми, або передують появі власне мотиву як психічного утворення, або є наслідком його актуалізації в діяльності, або виражають його різноманітні властивості і функції. Мотиваційна сфера знаходиться в постійному русі, розвиток її складових і їх взаємозв'язків.

Мотивація – одна з найскладніших проблем психологічної науки. До теперішнього часу вона не вивчена в повному обсязі і всебічно, що перешкоджає вирішенню інших теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з нею. Їй приділяється велика увага як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці. На сьогодні єдиної думки з цього питання немає [17, с. 10-12].

Методологічні принципи та світоглядні позиції вчених виступають як основа, на якій ґрунтується їх розуміння предмету. Представники західної психології розглядають мотивацію як вияв біологічної сутності, відображення внутрішніх інстинктивних потягів. У свою чергу, українські науковці розуміють мотивацію як взаємодію соціального і біологічного, з основною увагою до соціального аспекту.

Діяльнісний підхід отримує особливу увагу, виокремлюючи різницю між поняттями «мотивація» і «мотиваційна система». Також визначається різноманіття мотивуючих факторів. Виділено неоднозначність розуміння мотивів

в психологічній науці, а також різноманітність визначень поняття «мотив». Деякі дослідники вважають, що мотиви формують поведінку не лише людини, але й тварин, але існують інші точки зору, що акцентують увагу на подразниках і інстинктах як визначальних факторах для поведінки тварин.

Проблема усвідомлення мотивів розглядається різними дослідниками. Основна дискусія стосується свідомості та несвідомості мотивів. Деякі стверджують, що мотиви можуть бути несвідомими, в той час як інші вказують на свідомий характер мотивів. Також відзначається перехід від свідомих до несвідомих мотивів і обрання стратегії поведінки під впливом свідомих мотивів.

Поняття мотивації трактується психологами в досить широкому діапазоні значень і значень: від діяльності організму до різних видів цілеспрямованої діяльності суб'єкта. Звертаючись до поняття мотивації, пояснюються також багато психічні відхилення мимовільного характеру. Існують також прямо протилежні точки зору на мотивацію. З одного боку, вона визнається реальною рисою психічного життя людини, з іншого – заперечує саму необхідність уявлень, пов'язаних з мотивацією. Як пише Д. Дьюсбері, «поняття мотивації зазвичай використовується як смітник для різного роду факторів, природа яких недостатньо вивчена» [5]. На думку Х. Гекхаузена, поняття мотиву і мотивації є допоміжними або гіпотетичними конструктами, що полегшують розуміння в схемі «пояснення дії між початковими спостережуваними обставинами ситуації і подальшими спостережуваними явищами в самій поведінці» [4].

Наприклад, розглянемо мотивацію, як сукупність спонукальних факторів, що сприяють активності особистості. До таких факторів відносяться мотиви, стимули і потреби, що дозволяють визначати поведінку людини.

Для Ж. Нюттена [58, с. 5] терміни мотивація і мотив мають однакове значення. Мотивація дозволяє поведінці вибирати вибіркового і запитувача.

Наприклад, Х. Гекхаузен [23] вважає, що мотив є спонукальним фактором дії мотивації, а мотивацію визначає як процес, в результаті якого людина робить вибір між усіма видами дій.

Мотив і мотивація оцінюються за такими параметрами: по-перше,

параметрами сили і стійкості; по-друге, ієрархія; по-третє, структура; По-четверте, множинність. Параметр ієрархічної мотивації ґрунтується на переважанні різних груп мотивів. Третій параметр характеризується взаємозв'язком мотивів між собою в межах одного рівня. Кратність параметра характеризує рівень розвитку змісту, тобто достатню кількість мотивів.

Найбільш поширеним прикладом є ієрархія мотивів Маслоу, яка включає: фізіологічні потреби, що представляють собою базові, вроджені потреби, такі як голод, спрага, потреби в житлі, одязі і сні; потреби безпеки, яка може бути як фізичною (відсутність загрози життю і здоров'ю), так і економічною (відсутність загроз економічному становищу); потреби в любові; самооцінку і потреби в самоактуалізації, що є кульмінацією всіх нижчих рівнів і відображають бажання реалізувати свій потенціал і самовиразити себе. Така ієрархія потреб і відповідних мотивів дає можливість визначити спрямованість особистості, а також виділити найважливіше якість особистості [82; 83].

Абрахам Маслоу вважав, що задоволеність певного рівня потреб призводить до припинення їх мотивації, і для того, щоб стимулювати працівників, необхідно активувати наступний, більш високий рівень потреб. Важливим аспектом його теорії є те, що не сама потреба, а незадоволеність нею стає двигуном дії [83].

Організація цих потреб впливає на декілька основних закономірностей. Зазвичай, чим вищий рівень потреби, тим менше вона важлива для виживання і може бути відкладена на потім. Вищі рівні потреб вимагають від людини більшої біологічної ефективності, включаючи тривалість життя, здоров'я і активність. Люди сприймають потреби вищих рівнів як менш нагальні [83].

Пізніше Маслоу розширив свою теорію і визначив, що задовольняючи потребу в самореалізації, можна замість пригнічення її ще більше зростити. Він також відмовився від деяких своїх попередніх поглядів, таких як той, що потреби вищого рівня виявляються тільки тоді, коли задовольняються потреби нижчого рівня [81; 83].

Сучасні аналітики вказують, що теорія Маслоу, в основному, орієнтована

на людей із низькими доходами, які мають невеликі можливості задовольнити основні потреби в їжі і житлі. Для середнього класу, професіоналів і менеджерів, актуальність потреб другого, третього і четвертого рівнів може бути більшою, а потреби в першому та п'ятому рівні менш важливими. У топ-менеджерів і капіталістів, які мають високий дохід, можливість задовольнити нижчі потреби була давно досягнута, і актуальність потреб середніх рівнів для них менша. Вони більше спрямовані на самовираження [88].

Важливо відзначити, що теорія Маслоу допомагає розуміти різні аспекти людської мотивації і може бути корисною для визначення методів задоволення потреб вищих рівнів, включаючи соціальні, потреби в повазі і потреби в самовираженні. Ця теорія відображає різні аспекти людської мотивації і допомагає розуміти, як різні потреби впливають на нашу поведінку і розвиток.

В. Вилюнас розуміє під мотивацією сукупність факторів, механізмів та процесів, які визначають виникнення на рівні психічного відображення спонукань до життєвих важливих цілей, тобто спрямовують поведінку на задовільнення потреб [16, с. 24].

У вузькому сенсі під мотивацією поведінки розуміють мотивацію конкретних форм поведінки особистості, в широкому сенсі під мотивацією поведінки розуміють сукупність всіх психологічних моментів, що характеризують поведінку людини в цілому [16, с. 25-26].

Визначення поняття «мотивація поведінки» людини може мати не тільки різні перспективи вивчення, але і будуватися на основі різних підходів [92]. Для правильного визначення проблеми мотивації необхідно розглянути її з позицій генетичного підходу. З цієї точки зору необхідно розглядати проблему мотивації поведінки не тільки методологічно, але і практично, це необхідно для правильного підходу до різних спірних проблем [86].

Представники біхевіоризму підходять до вивчення людини з біологічної точки зору, не розглядаючи його соціальну сутність; Вони намагаються визначити загальні принципи поведінки, які були б притаманні як тваринам, так і людині. Визначення, що використовуються біхевіористами при вивченні

мотивації людини, – це первинні потяги, вроджені потреби і потяги організму, при цьому вони мало уваги приділяють структурі мотиваційної сфери людини, не розкривають складних типів відносин, що виникають в системі мотивів і формують їх ієрархію [13; 87].

У своїй теорії Зігмунд Фрейд спирався на те, що головною рушійною силою людських дій і вчинків є статевий інстинкт і його зміни [71].

А. Адлер [33] вважає головними рушійними силами людської діяльності волю до влади і волю до могутності.

Е. Фромм [88], розкриваючи форми мотивації поведінки людини, характеризує механізми втечі від свободи. На його думку, виділяють три основні форми: авторитаризм, деструктивізм та конформізм.

Рішення цієї проблеми, на думку фрейдистів і неофрейдистів, полягає в розгляді психічного життя у вроджених і несвідомих силах, що містяться в глибинних джерелах «Я».

Г. Олпорт, А. Маслоу, Дж. Гілфорд і Р. Кеттелл розглядають проблему мотивації, аналізуючи особливості особистості в цілому. Г. Олпорт трактує психологію особистості як психологію постінстинктивної поведінки; Незалежно від типу початкових рушійних сил вони повністю трансформуються в процесі свого дозрівання в системи мотивів. [11, с. 6]). Концепція самоактуалізації Маслоу постулює існування ієрархії потреб: органічні потреби є базовими, а когнітивні та естетичні - найвищими. А. Маслоу вводить поняття ненаситної мотивації особистісного зростання і мотивації дефіциту [8, с. 10].

У вищих мотивах, мотивах розвитку, лежать джерела розвитку особистості, яка прагне не зменшити, а зберегти напругу, порушити рівновагу. Для того, щоб зрозуміти, що таке людина, потрібно подивитися, ким вона може стати в майбутньому, оскільки кожен стан особистості орієнтовано в бік потенційних можливостей.

Потреби – це програми життєдіяльності, зумовлені природою і суспільством; Емоції – це психічні явища, породжені потребами, і є їх індикаторами. Крім того, сама емоція формує тимчасову потребу, намір. Емоція

- це свого роду функціональна потреба організму і особистості в емоційному насиченні; Він також може стати своєрідним об'єктом потреби. Що стосується потреби функції, то емоції трансформуються: від ролі її індикатора і функціонально-потребної ролі до об'єкта потреби та інтересу індивіда. Інтерес - це «потреба в певному об'єкті і діяльність з ним як джерела бажаного досвіду і засоби досягнення бажаних цілей [8, с. 12].

Автор звертається до мотиваційного процесу: формування готовності до дії; вибір цілей, засобів, методів, місця і часу дії; формування впевненості у правильності та необхідності дій. Складний мотиваційний процес включає потреби, мотиви, світогляд, особистісні особливості та уявлення людини про себе, свої фізичні та психічні можливості, функціональні та емоційні стани та переживання, знання про навколишнє середовище та прогноз її змін, очікуваних наслідків тощо. Мотивація - це «особливий психічний процес або особлива психічна дія з власною структурою і з функцією формування імпульсу» [8, с. 15]. «Мотиваційна дія» може бути згорнута або розгорнута в часі, відбуватися на свідомому або несвідомому рівнях. Аналізуючи можливості довільного формування імпульсу шляхом зміни сенсу дії.

Мотиваційна сфера людини також вивчається з точки зору її рівневої структури. На біогенному, соціогенному або особистісному рівнях цієї сфери мотив є проявом єдності зовнішнього і внутрішнього, інтеріоризованого і екстеріоризованого. Мотив - це продукт і умова співвідношення зовнішнього і внутрішнього середовища, потреба і об'єкт її задоволення (біогенний рівень); результат і передумова інтеріоризації заданих ззовні соціальних цінностей (соціогенний рівень); наслідок і умова генерування (екстеріоризації) суспільно значущих продуктів діяльності (особистісний рівень). Мотиви об'єктивуються в продуктах духовної творчості, фактично функціонують у процесі об'єктивації та демаркування культурно-історичних цінностей, фактично або потенційно представлених у переживаннях діючого суб'єкта.

Визнання потреб як джерел мотивів зумовлює необхідність виявлення типів потреб і мотивів, груп, видів, властивостей і характеристик компонентів

мотиваційної сфери. У літературі можна зустріти різні позиції з цього приводу. Наприклад, вважається, що мотивація ґрунтується тільки на свідомих потребах, тоді як неусвідомлювані потреби є лише основою потягу, розрізняють свідомі і неусвідомлювані мотиви тощо.

Для Г. Олпорта проблема мотивації розглядається в контексті завдань психології особистості в цілому. У своїх дослідженнях виходить з припущення про існування ієрархії потреб: нижчих і вищих. У своїх теоріях він звертає увагу на мотивацію до зростання і мотивацію отримувати те, чого не вистачає. У свою чергу, досягнення потреби в відсутніх предметах запобігає нездоров'ю, досягнення потреби в зростанні викликає здоров'я, приносить радість від продуктивної діяльності і творчості.

Багато досліджень показали, що мотиваційна сфера – це багатоконпонентне, багаторівневе, динамічне утворення.

До першої групи належать широкі пізнавальні мотиви, що полягають у спрямованості на здобуття нових знань; виховні та пізнавальні мотиви [90], що полягають у спрямованості на засвоєння методів засвоєння знань; мотиви самоосвіти, що виражаються в орієнтації на самостійне вдосконалення методів отримання знань [49]. Друга група: широкі соціальні мотиви, пов'язані з усвідомленням соціальної необхідності виховання; вузькі соціальні мотиви – прагнення зайняти певну позицію у відносинах з оточуючими (позиційні мотиви); мотиви соціальної співпраці, що полягають у бажанні взаємодіяти з іншими, аналізувати способи і форми співробітництва з іншими [91].

Представники факторного аналізу Дж. Гілфорд і Р. Кеттелл [23, с. 19], вивчаючи фактори, що впливають на мотивацію індивіда, хотіли дати певну структуру факторів, що впливають на мотивацію поведінки.

Дж. Гілфорд [25] сукупність даних факторів поєднує у шість великих груп:

1. Група складається з факторів, пов'язаних з органічними потребами (голод, сексуальне прагнення людей, загальна активність).

2. Група включає в себе наступні складові: потреби, спрямовані в навколишнє середовище (потреба в приємній, комфортній обстановці), охайність

– потреба в порядку, чистоті, потреба в отриманні знаків уваги.

3. Група містить потреби, пов'язані з роботою (загальні амбіції, послідовність, витривалість).

4. Група включає в себе: потреби у зв'язку з позицією суб'єкта (потреба у свободі, незалежність, як протилежність залежності, конформізм).

5. Група поєднує наступні показники: потреби соціального характеру (потреба у суспільстві, потреба бути приємним, потреба в дисципліні, агресивність).

6. Група складається з: загальних інтересів (потреба у пригодах або, навпаки, у безпеці; потреба у сфері розваг).

Р. Кеттелл виділяє наступні фактори, що мотивують поведінку людини: органічні потребами, інстинкт спілкування, потреба піклуватися про кого-небудь, потреба в дослідженні, допитливість, потреба в безпеці, потреба в самоствердженні [25, с. 21].

Г. Мерфі виділяє три основні сильні мотиви в поведінці людини: перш за все, прагнення до матеріальних благ, влади і престижу. Значення і характер цих мотивів для людини залежать від умов життя суспільства [8, с. 16].

Таким чином, можна зробити висновок, що зарубіжні психологи спираються на «біологізуючий» підхід. Проблему мотивації людини намагаються вирішити, досліджуючи і вивчаючи поведінку тварин, або вивести поведінку людини на загальний для тварин рівень (за винятком області психології особистості та соціальної психології). У психології мотивація поведінки людини визначається, як принципово особлива проблема, вирішення якої повинні визначати характерні риси складних динамічних змін психіки людини як істоти соціальної за своєю природою.

З вищесказаного можна зробити висновок, що проблема полягає в розумінні сутності поняття свідомості. Справа в тому, що зарубіжні психологи висувають на перший план неусвідомлений або слабо усвідомлений характер.

У цьому дослідженні будемо спиратися на визначення мотивації В. Вілюнаса [7, с. 23]. В. Вільюнас, литовський філософ і психолог, визначав

мотивацію як внутрішній стан, який спонукає людину до певних дій або зусиль. Він підкреслював, що мотивація виникає з внутрішнього психологічного стану, який впливає на цільову поведінку людини. З його точки зору, «мотивація» - це сукупність факторів, механізмів і процесів, що дозволяють забезпечити виникнення мотивів життєвих цілей на рівні психічної рефлексії. Має місце спрямованість поведінки на задоволення потреб. Він виділяє зовнішню та внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація – спонукає людину до зовнішніх дій, наприклад, винагороди. Внутрішня – спонукає людину діяти зі свого внутрішнього боку, наприклад, мета, мрія. Зовнішня і внутрішня мотивація дуже тісно взаємопов'язані і постійно перетікають одна в одну [96]. Мотивація за В. К. Вільюнасом також може бути розглянута як внутрішній стимул або сила, яка пускає в рух і направляє поведінку людини. Вільюнас підкреслював, що мотивація є важливим аспектом психологічного функціонування і визначає, яким чином люди реагують на своє оточення і взаємодіють з ним [96].

Вільюнас також розглядав мотивацію як внутрішній процес, що розвивається в межах індивідуальної свідомості і впливає на вибір і прийняття рішень. Він наголошував на тому, що мотивація може бути складною і містити різні рівні і аспекти, такі як бажання, цілі, інтереси, страхи і цінності [13; 96].

Важливо відзначити, що погляди В. К. Вільюнаса на мотивацію відрізнялися від традиційних підходів до цієї проблеми в психології, і його роботи внесли важливий внесок у розвиток психологічних теорій мотивації [96].

Аналіз літератури з проблеми мотивації показав, що більшість дослідників вважають, що мотивація – це складна система, в яку включені певні ієрархічні структури. При цьому під структурою розуміють відносно стійку єдність елементів, їх взаємозв'язки і цілісність об'єкта; як інваріант системи. Велике значення має позиція дослідників про те, що структура мотиваційної сфери не застигла, статична, а формація, що розвивається, змінюється в процесі життєдіяльності.

1.1.2. Особливості мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності

Однією з основних проблем психології є проблема мотивів поведінки і діяльності. Мотиви - це центр особистості. Те ж саме стосується і проблем мотивації і мотиваційної готовності людини до будь-якої діяльності, а також вивчення умов і способів формування такої готовності.

Зміни в мотиваційній сфері відбуваються на різних етапах професіоналізації особистості:

- на етапі вибору професії, наприклад, з'являється інтерес до майбутньої професії, розуміння важливості професії і професійного покликання, бажання увійти в професійне співтовариство, з'являються професійні очікування;

- на етапі професійної підготовки адаптація до професійної діяльності розглядається як адаптація особистості до професії, відбувається концентрація професійних 21 якостей, але також можливий холодний інтерес до обраної професії, або навпаки, відбувається прийняття ролі професіонала;

- на етапі практичного оволодіння професією – розширюється адаптація, переосмислюються професійні мотиви і цілі, на цьому етапі зміцнюються мотиви оволодіння високими стандартами і прикладами професійної майстерності, проявляється перше задоволення працею, з'являються мотиви самореалізації особистості в роботі, відбувається зростання мотиваційних мотивів, їх ієрархія набуває більш складний характер;

- на етапі розквіту професійної діяльності відбувається посилення мотивів індивідуального внеску в професію і мотивів професійної творчості, відбувається переосмислення у виборі професії для себе, відбувається переважання конструктивної мотиваційної тенденції, яка спрямовує людину на його очікування;

- на етапі завершення професійної діяльності, виходу з професії мотивація до самореалізації особистості може проявлятися в нових формах діяльності, наприклад, в наставництві, або може бути захисна мотивація уникати неприємностей, наприклад, в протистоянні професійним інтересам молоді,

регресу [98].

Іншими словами, на різних етапах професіоналізації відбувається різна зміна складу мотивації, структури мотиваційної сфери, відбувається домінування індивідуальних мотивів. Тобто можна спостерігати найрізноманітніші індивідуальні варіанти.

Професійна діяльність – це нормативно затверджений спосіб діяльності учня. У процесі входження людини в професію нормативний спосіб переростає в індивідуальний спосіб діяльності. Внутрішня сторона входження в професію – це формування психологічної системи діяльності на основі індивідуальних особливостей суб'єкта діяльності шляхом їх перебудови, перебудови виходячи з мотивів діяльності, цілей і умов [10, с 5]

Формування психологічної структури діяльності ґрунтується на таких характерних рисах: потреби особистості, її інтереси, мотиви, світогляд, переконання і установки, життєвий досвід, особливості психічних функцій, нейродинамічні якості та інші важливі властивості особистості.

Під нормативним впливом вимог до діяльності індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які входять у функціональну систему, не залишаються незмінними в процесі цієї діяльності, а набувають характеру руху, набувають рис працездатності, пристосування до цих вимог. Другий принцип – узгодженість і структура індивідуальних якостей в діяльності, при цьому ці якості не проявляються ізольовано один від одного, а об'єднуються в систему діяльності [98].

Етап оволодіння діяльністю – є її прийняття суб'єктом. Це підтверджується відповідністю уявлень про професію потребам особистості. Вибираючи професію, людина як би зумовлює свою мотиваційну структуру і структуру факторів, безпосередньо пов'язаних з професійною діяльністю, завдяки яким задовольняються його власні потреби. Тобто виходить, що чим чіткіше виражені потреби людини, тим вище вимоги він пред'являє до своєї діяльності, і при цьому отримує найбільше задоволення від праці. З цього випливає, що тільки та людина, яка має широкий життєвий інтерес і яскраво виражені потреби, здатний

до натхненної, творчої праці і найбільшої соціальної активності [16, с. 12].

Таким чином, готовність до професійної діяльності складається з трьох блоків:

1. Сенсорна організація особистості (показники, що відповідають біофізіологічним особливостям суб'єкта діяльності).
2. Показники, що відповідають різноманітним умовам праці.
3. Сукупність психічних властивостей, станів і процесів (психологічний рівень).

Цей висновок дозволяє побудувати класифікацію рівнів готовності:

1. Високий (самостійність у постановці та вирішенні нових завдань, адекватність оцінки та самооцінки професійно важливих якостей, здатність ефективно вирішувати завдання в умовах цейтноту тощо).
2. Середній (середній рівень прояву перерахованих вище якостей).
3. Низький (нездатність самотійно ставити і вирішувати складні завдання, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей діяльності)

[16, с. 12]

У цьому контексті слід зазначити, що якщо діяльність підпорядкована мотиву, а дія - меті, то операція підпорядковується умовам виконання дії. Діяльність людини постає як сукупність окремих видів діяльності, про які судять за їх мотивами (кожен з них існує у вигляді дій, підпорядкованих цілям), а дії здійснюються операціями, які визначаються умовами досягнення цілей.

Отже, творчий характер діяльності надзвичайно важливий, оскільки за відсутності творчої складової діяльності вона перетворюється на одноманітні дії, не викликає позитивних емоцій, не сприяє професійному самовдосконаленню та самоактуалізації у сфері педагогічної діяльності. Слід зазначити, що типологія людської діяльності, яка ґрунтується на праці, навчанні та грі, повинна доповнюватися спілкуванням як особливим видом інтерактивної діяльності.

Виходячи з теоретичних досліджень І. Кона [27], професійне самовизначення людини бере свій початок далеко в дитинстві, коли в дитинстві він «приміряє» на себе різні професійні ролі, і розіграє характерну для них

поведінку. Процес професійного самовизначення закінчується в ранньому підлітковому віці, коли необхідно зробити вибір, який вплине на подальше життя особистості [27; 94].

Мотиваційна структура суб'єкта діяльності схильна до змін в процесі професіоналізації, в ході навчання, при виконанні конкретної трудової діяльності. Ці зміни відбуваються в двох напрямках: по-перше, загальні мотиви особистості трансформуються в трудові; по-друге, з підвищенням рівня професіоналізації відбуваються зміни і в системі професійних мотивів. Ось кілька прикладів таких тверджень.

У професійній діяльності людина реалізує лише частину своїх потреб, тобто все різноманіття потреб людини не може бути задоволено за допомогою професійної діяльності. Але помічено також, що за певних умов, при різних формах задоволення потреб змінюється і та частина потреб, яка задовольняється за допомогою професійної діяльності. Виходячи з цього, процес формування мотивів діяльності відбувається, перш за все, у виявленні можливостей трудової діяльності для задоволення потреб суб'єкта, за допомогою певних форм. Наведемо приклад: пізнавальні потреби задовольняються за допомогою різних форм винахідницької діяльності, спрямованої на вдосконалення знарядь праці, технологій і методів роботи; Такі потреби, як потреба в престижі, визнанні, досягненні і підвищенні статусу, потреба в спілкуванні. Визначаються рівнем професійної майстерності. Виходячи з цього, ми бачимо, що через рівень професійної майстерності може бути задоволений цілий клас потреб. Можливість їх задоволення виникає тільки за рахунок досягнень в роботі, причому спочатку вони не пов'язані з діяльністю і задовольняються поза нею.

У цьому контексті слід зазначити, що якщо діяльність підпорядкована мотиву, а дія – меті, то операція підпорядковується умовам виконання дії. Діяльність людини постає як сукупність окремих видів діяльності, про які судять за їх мотивами (кожен з них існує у вигляді дій, підпорядкованих цілям), а дії здійснюються операціями, які визначаються умовами досягнення цілей.

Отже, творчий характер діяльності надзвичайно важливий, оскільки за

відсутності творчої складової діяльності вона перетворюється на одноманітні дії, не викликає позитивних емоцій, не сприяє професійному самовдосконаленню та самоактуалізації у сфері педагогічної діяльності [36]. Слід зазначити, що типологія людської діяльності, яка ґрунтується на праці, навчанні та грі, повинна доповнюватися спілкуванням як особливим видом інтерактивної діяльності.

Узагальнюючи різні підходи до проблеми психологічної готовності в контексті визначення її особливостей, сутності і структури, можна стверджувати, що всі ці підходи не знаходяться в стані суперечності і не виключають один одного, більш того, вони поглиблюють і розширюють розуміння складності і багатогранності даного явища. Щоб зрозуміти сутність психологічної готовності до управлінської діяльності, важливо знати не тільки склад компонентів, але і їх структурування [18, с. 25]

Значний інтерес для нашого дослідження представляють роботи, в яких визначаються рівні психічної готовності людини до дій. Тут можна відзначити як мінімум чотири рівні: низький, потенційна психічна готовність, функціонально цілеспрямований, інтелектуальний, регулятивний. Ці рівні формуються у людини за допомогою багаторівневої психологічної підготовки.

Таким чином, осмислення діяльності спостерігається в установках, спрямованих на підвищення якості і продуктивності праці, в конкретних формах виконавської діяльності, в її динаміці і напруженості, які сприяють її подальшому перетворенню, прагненню виконувати її певним чином і, в кінцевому рахунку, формуванню певної психологічної системи діяльності.

Іншими словами, психологічна готовність – це складне особистісне новоутворення, що включає взаємодію мотиваційного, емоційно-вольового, орієнтовно мобілізуючого, когнітивно-оцінного, операційно-активного і пізнавального компонентів [50].

Рівень розвитку перерахованих вище компонентів відображає функціональну надійність психіки людини в умовах діяльності і адекватно забезпечує виконання покладених на неї завдань. Критеріями визначення психологічної готовності до певних видів діяльності можна вважати рівень

розвитку зазначених вище компонентів. Важливим є процес формування психологічної готовності до певного виду діяльності, при цьому таке формування постає як процес створення необхідних установок, установок, досвіду (знань, умінь і навичок), майстерності, які дають можливість людині свідомо здійснювати діяльність з найбільшою ефективністю.

Таким чином, готовність до професійної діяльності складається з трьох блоків:

1. Сенсорна організація особистості (показники, що відповідають біофізіологічним особливостям суб'єкта діяльності).
2. Показники, які відповідають різноманітним умовам праці.
3. Сукупність психічних властивостей, станів і процесів (психологічний рівень).

Цей висновок дозволяє побудувати класифікацію рівнів готовності:

1. Високий (самостійність у постановці та вирішенні нових завдань, адекватність оцінки та самооцінки професійно важливих якостей, здатність ефективно вирішувати завдання тощо).
2. Середній (середній рівень прояву перерахованих вище якостей).
3. Низький (нездатність самостійно ставити і вирішувати складні завдання, неадекватна оцінка і самооцінка професійно важливих особливостей діяльності) [18, с. 25-26].

І так ми бачимо, що в процесі реалізації професійної діяльності відбуваються зміни в мотиваційній сфері, які виражаються в появі нових мотивів і змінах в ряді старих мотивів, відбувається також перерозподіл абсолютної і відносної значущості окремих мотивів, в загальній перебудові структури мотивів.

Процес входження в професію і осмисленість професійної діяльності є найбільш відповідальними моментами в структурі мотивації. Своєю чергою, реалізація потреб особистості, що містяться в професійній діяльності, набуває індивідуального характеру.

Таким чином, підводячи підсумки, можна сказати, що мотиваційна

готовність студентів-психологів до професійної діяльності: сприяє підвищенню їх трудової активності, дозволяє створити цілісну поведінку, допомагає визначити мету і шляхи її досягнення, створює умови для швидкої адаптації до професійної діяльності.

1.2. Підходи до формування професійної діяльності психолога

Під готовністю педагогічних психологів до професійної діяльності мається на увазі достатній і високий рівень сформованості їх професійної компетентності. Під підготовкою психологів до професійної діяльності мається на увазі процес формування професійної компетентності, тобто зовнішній цілеспрямований систематичний педагогічний вплив на учнів з метою формування їх професійної компетентності [37].

Особливий інтерес представляє проектування, під яким розуміють попередню розробку основних деталей майбутньої діяльності, тобто створення гіпотетичного варіанту майбутньої діяльності і прогнозування її результату. Об'єктами педагогічного проектування можуть бути: педагогічні системи, педагогічний процес, педагогічні ситуації. У випадку цього дослідження об'єктом проектування є педагогічний процес, а саме процес формування професійної компетентності психологів.

Педагогічне проектування характеризується як складна багатоступінчаста діяльність, що складається з трьох послідовних етапів (або етапів), що дозволяють наблизити «розвиток майбутньої діяльності від загальної мети до точно описаних конкретних дій»:

1. Перший етап – моделювання («створення моделі», тобто розробка цілей або загальної мети створення процесу формування професійної компетентності психологів).

2. Другий етап – проектування («створення проекту», подальша розробка створеної моделі і доведення її до рівня практичного використання).

3. Третій етап - конструювання («створення конструкту», а саме подальша деталізація створеного проекту, наближення його для використання в конкретних умовах реальними учасниками педагогічного процесу вузу) [7, с. 2].

Проектування починається зі створення моделі, що дозволяє прогнозувати процес формування професійної компетентності психологів. На другому етапі проводиться робота зі створеною моделлю, яка може бути використана безпосередньо для трансформації будь-якої педагогічної реальності, зокрема, процесу формування професійної компетентності психологів. Далі, третя стадія, звана проектуванням, далі деталізує проект, конкретизує його і наближає до реальних умов діяльності.

Таким чином, поняття професійної готовності розглядається як категорія теорії діяльності і розуміється, з одного боку, як результат процесу підготовки, з іншого – як ставлення до чого-небудь. Психологічна готовність людини до діяльності як би накопичує в собі всі елементи майбутньої дії, необхідні і достатні для успішного вирішення поставленого завдання. Психологічна готовність до діяльності є обов'язковою умовою не тільки її початку, але і ефективного вирішення. Відповідно до розуміння особливого значення психологічної готовності як фактора ефективної діяльності розроблено практику формування професійної готовності фахівця.

Таким чином, посилаючись на дане джерело, переходимо до опису запропонованої моделі. Модель складається з чотирьох блоків: цільового блоку, блоку змісту, організаційно-технологічного блоку та блоку критеріїв результату.

Цільовий блок моделі представлений єдністю мети та завдань: формування професійної компетентності психологів та її складових.

Компоненти блоків професійної «Я-концепції», мотивації та особистісних характеристик є універсальними по відношенню до спеціальності, що здобувається, характеристиками, необхідними для формування та розвитку психологічної готовності студентів до професійної діяльності. Складові блоку діяльнісно-значущих властивостей і якостей визначаються змістом майбутньої професійної діяльності і можуть мати різне вираження у представників різних

напрямів підготовки. Психологічною умовою формування і розвитку психологічної готовності до професійної діяльності в умовах багатoproфільного вузу є наявність професійної «Я-концепції» (професійної самосвідомості), а мотивація і цілепокладання виступають психологічними механізмами розвитку психологічної готовності до професійної діяльності [3, с. 9]

Критеріями формування і розвитку психологічної готовності до професійної діяльності є інтелектуальні здібності, самостійність, здатність до самоуправління. Задоволеність професійною підготовкою в університеті можна вважати суб'єктивним критерієм її формування, а успішність навчання – об'єктивним.

Робота людини - це не психологічна, а соціальна категорія. За своїми основними соціальними законами праця є не предметом психології, а предметом суспільних наук. Психологічний розгляд праці людини не є домінуючим у дослідженнях, важливо досліджувати психологічні компоненти трудової діяльності. Праця – це свідома діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства і особистості [85].

Основними особливостями діяльності людини прийнято вважати: її опосередковану роль у процесі обміну речовин між людиною і природою, доцільність; Важливість ідеального уявлення про результат, яке передбачає трудовий акт, активізацію всіх пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уяву) при плануванні і виконанні трудової діяльності. У міру того, як техніка стає все більш досконалою, роль цих процесів стає все більш важливою. Об'єктивні і суб'єктивні перешкоди в процесі роботи передбачають прояв людиною конкретних вольових зусиль, сформованих і тих, які формуються в процесі мотиваційно-сміслової сфер. Праця є основним джерелом формування та ідентифікації різних людських почуттів, які здебільшого визначаються ступенем задоволеності роботою, самим процесом та його результатами. У широкому сенсі психологією праці називають працю як культурну і соціальну діяльність людини, який виступає її суб'єктом, її ключовим компонентом,

«системо утворюючим фактором» [97].

Готовність вивчається у зв'язку з емоційним, волевим та інтелектуальним потенціалом людини стосовно до конкретного виду діяльності і характеризується як якісний показник саморегуляції фахівця на різних рівнях дії процесів – фізіологічних, психологічних, соціальних, що визначають його поведінку [16, с. 5]

Стан готовності до дій визначається сукупністю факторів, що характеризують різні рівні та аспекти готовності. Фізична підготовка, необхідне нейродинамічне забезпечення дії, психологічні умови готовності. Залежно від умов, в яких виконується дія, один з цих аспектів готовності до професійної діяльності може стати керівним.

Дж. Розас, М. Луїс, К. Матос визначають поняття готовності до роботи як:

- 1) стан, готовність або готовність до чого-небудь;
- 2) бажання щось зробити;
- 3) Якість, щоб виконати завдання негайно, швидко та оперативно.

Відповідно до цього визначення, організацію можна вважати кооперативною, якщо вона готова і бажає тісно співпрацювати для досягнення спільних цілей, точно і надійно виконуючи завдання. Концепція готовності, сформована дослідниками, повинна охоплювати технологічні, економічні, поведінкові та соціальні аспекти.

Парадигма, представлена дослідженнями проблеми психологічної готовності протягом досить тривалого часу, побудована на інтеграції двох типів підходів: готовності як стану і як якості особистості. Більшість авторів дотримуються думки, що готовність – це особливий психічний стан. У той же час існує визначення готовності як стійкої характеристики людини. Вона називається по-різному: готовність, довгострокова або стійка готовність. Він функціонує постійно, його не потрібно формувати кожен раз у зв'язку з поставленим завданням. Будучи заздалегідь підготовленою, ця готовність є важливою передумовою успішної експлуатації [15].

Розглядаючи структуру психологічної готовності, ми включаємо

мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оціночний компоненти. Кожна діяльність унікальна, тому структура психологічної готовності до кожної конкретної діяльності повинна вивчатися конкретно і може бути специфічною не тільки за змістом, але і за структурою її компонентів. Ми дійшли висновку, що «цілком очевидно, що в динамічній та цілісній структурі психологічної готовності є «стрижне», спрямовуюче формування». Було виділено мотиваційну готовність до майбутньої діяльності, обґрунтувавши її тим, що «без мотиву і сенсу неможлива жодна діяльність, не можуть бути реалізовані ніякі знання і гранично сформовані навички, навіть самі засвоєні». При цьому було припущено, що навіть «найкращий» мотив може бути не реалізований в силу ряду психологічних, соціальних та інших обставин. Це в рівній мірі відноситься і до психологічної готовності в цілому, яка може бути заблокована, наприклад, неадекватним фізичним станом (неготовністю) людини». Іншими словами, готовність дійсно може мати місце, але в конкретний момент часу вона може ніяк себе не проявляти, тобто може бути заблокована, роблячи підготовленого в даний момент людини не готовим до здійснення діяльності. Окремо слід говорити про готовність, як довгострокову характеристику, і оперативну готовність, як стан психологічної мобілізації для виконання діяльності. А це багато в чому залежить від психологічних механізмів тієї чи іншої діяльності [15].

Зміна сенсу дії призводить до зміни поведінки. Зміна сенсу дії може бути досягнута різними шляхами: через переоцінку значущості мотиву або об'єкта потреби, через передбачення і переживання наслідків дії або відмови від його здійснення, через зміну ролі і становища людини. З точки зору цілей нашого дослідження ми виділяємо ще один спосіб зміни сенсу дій, який полягає в самостійному зверненні до зовнішніх символів, що нагадують нам про наслідки вчинків, до ритуалів, що підсилюють значимість виконуваних дій, в зверненні за підтримкою до інших людей або божества. Крім зміни сенсу дій шляхом зміни реальної ситуації, ця мета може бути досягнута і шляхом черпання цілей і мотивів з уявної ситуації, які можуть бути поставлені іншими людьми або виходити від самої людини [15, с. 9]

Готовність до вирішення певного завдання визначається реальною потребою або суспільною необхідністю, а в разі виникнення декількох реакцій з однаковим змістом створюється можливість їх взаємозамінності і довільного використання. Спочатку вона здійснюється іншою людиною за допомогою зовнішніх сигналів, так що поведінка здійснюється як би двома людьми; Один забезпечує спонукання за допомогою сигналів, інший виконує дію, якщо, звичайно, для цього є мотив. У розвиненому вигляді дія починається на самовладанні [15].

Важливо визначити психологічні механізми, що сприяють реформуванню особистості. В якості основного механізму в психологічній літературі цілком справедливо виділяється зворотний зв'язок або протистояння індивіда зі своїм «Я»; інформація про себе в сприйнятті оточуючих; розуміння і прийняття оточуючих; відкрите вираження своїх почуттів і емоцій, усвідомлення необхідності спілкування і ступеня задоволення ним [99]. Очевидно, що в самозвітах індивідів можна побачити, перш за все, прагнення до адекватності саморозуміння і зростання цінності свого «Я». Кожен механізм є якісно специфічним, тобто використовується для пояснення строго певних характеристик або закономірностей соціального сприйняття. Одні з них актуалізуються в досить широкому спектрі соціальних ситуацій, відносяться до широкого класу соціальних об'єктів, в той час як спектр дії інших більш обмежений.

Виникнення поняття «локус контролю» (лат. *lokus* – місце, розташування) пов'язана з працями американського психолога Дж. Роттер, який запропонував розрізняти людей за тим, де вони локалізують контроль над значущими для них повідомленнями. Відомо два типи такої локалізації, або локусу контролю: внутрішнє і зовнішнє. У першому випадку людина вважає, що події, які відбуваються з ним, в першу чергу залежать від його особистісних якостей, таких як компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей, і є природним результатом його власної діяльності. У другому випадку людина переконана, що його успіхи або невдачі є результатом дії зовнішніх сил, таких як удача, випадок,

тиск навколишнього середовища, інші люди і так далі. Дж. Роттер вивів локус контролю зі своєї «теорії соціального навчання», яка розглядає психологічну ситуацію, очікування, цінність підкріплення і очікування того, що дане підкріплення відбудеться в даній ситуації, як основні детермінанти поведінки. Система узагальнених очікувань формується в результаті минулого досвіду. Але поведінка визначається не всім підкріпленням, а лише тим, що представляє цінність для індивіда в конкретній психологічній ситуації [17, с. 2].

На робочому місці внутрішні працівники більш переконані, ніж екстернали, що наполеглива праця з більшою ймовірністю призведе до високої продуктивності, що сприяє високій «винагороді». Їх загальна задоволеність роботою значно вище, ніж у зовнішніх. Стиль керівництва екстерналів більш директивний і частіше ґрунтується на негативних санкціях. Є докази того, що інтернати більш успішні в академічному плані як у середньої, так і у вищій освіті. У нашому дослідженні було виявлено багато особистісних корелатів локусу контролю в експериментальній групі психологів і в контрольній групі священнослужителів. Їх внутрішнє життя позитивно пов'язане з відповідальністю, з усвідомленням людиною сенсу і цілей життя, з толерантністю, самоконтролем, прийняттям свого «Я», з досягненням чогось через згоду [17].

Важливу роль у формуванні локусу контролю відіграє релігія. Р. Прітчард, Дж. Рассел вважає, що прихильність до протестантської релігії негативно пов'язана з екстерналією, оскільки ця релігія покладає більшу відповідальність за свою долю на самого індивіда. Ж.-Ж. Руссо якимось зауважив: «Протестанти, як правило, більш освічені, ніж католики. Це зрозуміло: вчення перших вимагає обговорення, а вчених других – підпорядкування. Католик повинен підкорятися рішенням, які йому повідомляють, протестант повинен навчитися вирішувати самостійно». У цій сфері життєдіяльності людини сильний вплив психологічного механізму ідентифікації, який відноситься до спонтанних механізмів формування особистості. Суб'єкт, піддаючись їх впливу, не усвідомлює їх повною мірою і свідомо не контролює їх. Вони домінують у дитинстві до

підліткового віку, хоча також продовжують брати участь у розвитку особистості поряд зі свідомими формами «самоконструювання». Важлива роль у передачі «особистого» досвіду належить особистому прикладу, «зараженню», наслідуванню [7, с. 5]

Необхідною умовою прояву механізму ідентифікації можна вважати колективну, групову та індивідуальну взаємодію, спілкування людей, їх спілкування і ставлення. Таким чином, в механізмі ідентифікації неважко побачити ланки вихідного механізму динамічної рівноваги. Ці механізми тісно взаємопов'язані, оскільки асиміляція і наслідування насправді є не що інше, як врівноваженість, досягнення рівного становища однієї людини по відношенню до іншої, яка виступає зразком, носієм привабливих рис і властивостей [7].

Конкретний зміст підготовки фахівців визначається освітньою програмою університету, в якій вказується зміст та обсяг знань, умінь і навичок з кожної навчальної дисципліни; та модельних навчальних програм. При цьому слід зазначити, що значне місце у формуванні професійної компетентності займають базові та спеціалізовані навчальні дисципліни. Однак, цього недостатньо тому що більшість випускників, які закінчують вуз, не підготовлені до професійної діяльності, у них, як правило, слабо сформована професійна компетенція. Тому університет потребує цілеспрямованої системної роботи з формування професійної компетентності педагогічних психологів.

Наступний блок моделі – організаційно-технологічний.

Процес формування професійної компетентності педагогічних психологів в університеті має будуватися на принципах особистісно-орієнтованого підходу.

Крім того, у процесі формування професійної компетентності психологів слід використовувати інноваційні технології навчання, які, також сприяють формуванню професійної компетентності. Інноваційні технології навчання передбачають проектування, впровадження, оцінку, корекцію та діяльність, підкреслює, що педагогічна практика підвищує ефективність підготовки вчителів.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що комплексне

здійснення вищевказаних педагогічних заходів сприятиме формуванню професійної компетентності педагогічних психологів, що, в свою чергу, є основою ефективності та успішності професійної діяльності.

Результативний критеріальний блок включає критерії, показники та рівні формування кожної складової професійної компетентності. Кожен компонент, у свою чергу, передбачає компонентний склад (мотиваційний, гностичний, процесуальний та оцінно-рефлексивний компоненти), який послужив основою для визначення критеріїв, показників формування спеціальної, особистісно-особистісної компетентності та компетентності в спілкуванні [3; 4]. Відповідно до визначених критеріїв та показників умовно визначено чотири рівні формування кожної складової професійної компетентності: низький, середній, достатній та високий [23].

Достатній і високий рівень сформованості спеціальних, індивідуальних і особистісних компетенцій та компетентності в спілкуванні дозволяють говорити про готовність педагогічних психологів до професійної діяльності. Такий фахівець швидко і легко адаптується до психолого-педагогічної діяльності, а виконувана ним робота буде відрізнятися оперативністю і успішністю. Для формування високого і достатнього рівня формування кожного компонента професійної компетентності педагогічних психологів необхідна спеціально організована робота в університеті [23].

У ході вивчення проблеми формування професійної компетентності ми звертали увагу на те, що професійна компетентність виникає в освітньо-професійній діяльності в університеті та отримує своє вдосконалення в процесі оволодіння професійною діяльністю. З метою прискорення процесу формування професійної компетентності фахівців необхідна особлива, систематична робота по її формуванню [23, с. 6]

Психологічною наукою розроблено об'ємний теоретичний і практичний матеріал з вивчення проблеми психологічної готовності людини до професійної діяльності, обґрунтовано сформовані поняття готовності, активності, структури, умов, що впливають на розвиток, витривалість і тривалість її появи.

Якість, наполегливість і успішність професійної діяльності визначаються особливостями психологічної готовності майбутнього фахівця. Ступінь психологічної готовності до дії є найважливішим показником надійності професіонала як ланки в системі управління, оскільки передбачає ефективність і своєчасність управління діяльністю. Слід зазначити, що стійка психологічна готовність так само важлива, як і професійна підготовка. Саме рівень психологічної готовності багато в чому визначає ефективність професійної діяльності, якість вирішення поставлених завдань за призначенням.

Таким чином, узагальнюючи різні точки зору на проблему психологічної готовності до професійної діяльності, можна констатувати, що вони не суперечать і взаємно виключають один одного, а поглиблюють і розширюють уявлення про складність і багатогранність цього явища. Готовність до професійної діяльності – це цілісне психічне утворення, що має складну динамічну структуру, компоненти якої знаходяться в єдності і взаємозв'язку, а сама структура постійно розвивається і трансформується. Формування готовності до професійної діяльності є цілісним процесом.

Психологічна сутність готовності людини до діяльності розкривається в різних видах діяльності, залежить не тільки від зовнішніх ситуативних факторів, але і від внутрішніх типів і видів самої готовності, як внутрішніх механізмів розвитку даного психологічного явища.

На сучасному етапі розвитку психології психологічна готовність вивчається з позицій системного або структурного підходів як певна узагальнена характеристика всієї психологічної сутності суб'єкта діяльності, пов'язаної з виконуваною діяльністю.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Таким чином, готовність педагогічного психолога до професійної діяльності є актуальною і значущою психолого-педагогічною проблемою.

Професійна готовність студента дозволяє йому успішно проявляти свої професійні обов'язки, правильно демонструвати знання, вміння і навички, підтримувати накопичений досвід і ефективно орієнтуватися при виконанні виробничих завдань. Вона допомагає фахівцеві швидше адаптуватися до умов праці та подальшого кар'єрного зростання.

Теоретичний аналіз психологів свідчить про взаємний характер психологічної готовності до професійної діяльності:

Суб'єктно-діяльнісний, при такому підході психологічна готовність розуміється як кінцевий результат підготовки до певної професійної діяльності. Результатом є структурне особистісне формування, що складається з мотиваційного, волевого, пізнавального, емоційного та оперативного компонентів, а також особистісних якостей, що відповідають вимогам професійної діяльності. Функціональний, готовність до діяльності розглядається, як стан психіки, який, формуючись, дозволяє фахівцеві досягти високої працездатності, і залежить від обсягу і повноти одержуваної інформації, від системи прямих і зворотних зв'язків. Змістовний, передбачає вивчення готовності до діяльності в залежності від конкретних умов. Соціально-функціональний, цей підхід спрямований на вивчення тих функцій, які характеризують психологічну готовність в житті суб'єкта. Структурно-психологічний, цей підхід пов'язаний з особливостями елементів психологічної готовності та їх взаємозв'язком один з одним. Генетичний, такий підхід розкриває основи психологічної готовності. Логіко-гносеологічний зміст цього підходу полягає у визначенні сутності, змісту, основних критеріїв і взаємозв'язків з іншими показниками психологічної готовності.

У своїй роботі при розкритті сутності поняття психологічної готовності та

інших необхідних нам категорій ми розглянемо його з позицій суб'єктно-діяльнісного підходу, що дозволить більш конкретно позначити область аналізу і найбільш повно і широко охопити всі аспекти, що цікавлять нас.

РОЗДІЛ 2

ОПИС ЕМПІРИЧНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

2.1. Методологічне забезпечення вивчення проблеми мотиваційної готовності студентів психологів до професійної діяльності

У цьому розділі дається опис логіки дослідження, вибірки випробовуваних, обґрунтування методів дослідження, способів обробки емпіричного матеріалу. При організації емпіричного дослідження ми спиралися на теоретичні положення, викладені в першому розділі.

Дослідження проводилося в три етапи:

1 етап – пошуковий, включав аналіз літератури з проблеми дослідження, визначення її мети та завдань, вибір об'єкта та предмета дослідження, розробку плану та інструментарію, формулювання гіпотез.

2 етап – дослідницький, включав підготовку та проведення дослідження, спрямованого на вивчення особливостей мотиваційної сфери студентів-психологів, аналіз її результатів та перевірку гіпотези.

3 етап - узагальнюючий, полягав в узагальненні, описі та документуванні отриманих результатів.

База дослідження: Міжнародний психоаналітичний університет Берліна (Stromstraße 3 10555 Berlin).

На етапі констатування експерименту проводилося визначення початкового рівня сформованості готовності майбутніх психологів, зокрема їхньої стійкої мотивації [40; 41] отримувати професійно значущі знання, спрямованості на самореалізацію в професійній діяльності та усвідомлення соціальної значущості та визначення рівня сформованості готовності майбутніх психологів після проведеного тренінгу.

Залучення до складу психодіагностичного комплексу дослідження конкретних методик базувалося на таких критеріях: теоретичне обґрунтування методу, висока точність результатів та стабільна якість вимірювань. У таблиці 2.1 представлено перелік 3 психодіагностичних методик та одного авторського питання, які були використані для досягнення поставлених дослідницьких цілей.

Таблиця 2.1

Інструменти психологічної діагностики для вивчення особливостей мотивації в майбутніх психологів

Аналізовані характеристики	Методики
Цінності та орієнтації майбутніх психологів	«Ціннісні орієнтації М.Рокіча»
Мотиваційна готовність студентів до професійної діяльності	Питання, щодо мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності: «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?» Шкала варіантів відповідей: а) Високий рівень мотивації і готовності. б) Середній рівень мотивації і готовності. в) Низький рівень мотивації і готовності. д) Не можу відповісти.
Мотивація професійної діяльності	Методика К. Замір: Мотивація професійної діяльності
Кар'єрні орієнтації особистості	Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна: «Якоря кар'єри»

Для діагностики показників критерію «система ціннісних орієнтацій майбутніх психологів» була застосована методика «Ціннісні орієнтації М. Рокіча». Методика «Ціннісні орієнтації» є тестом особистості, який

спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини [52]. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої (Додаток А).

Другим було задано питання, яке було призначене для визначення мотиваційної готовності студентів щодо їх професійної кар'єри. Це питання містило чотири варіанти відповідей на вибір: «Високий рівень мотивації і готовності», «Середній рівень мотивації», і «Низький рівень мотивації і готовності», «Не можу відповісти».

Третя методика, яка була використана це методика К. Замір «Мотивація професійної діяльності». Цей метод призначений для визначення рівня мотивації в професійній сфері. В основі цього методу лежить концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації. Внутрішня мотивація відображається, коли сама діяльність має важливе значення для особистості. Якщо головним мотивом для виконання професійних обов'язків є задоволення зовнішніх потреб (наприклад, заробітна плата, соціальний статус і т. д.), то це вже вказує на зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви, в свою чергу, можуть бути позитивними або негативними, причому позитивні мотиви є більш привабливими та ефективними, ніж негативні.

Методика включає сім основних мотивів професійної діяльності, які оцінюються за п'ятибальною шкалою:

- Грошова винагорода.
- Бажання продвинути в кар'єрі.
- Бажання уникнути критики від начальства або колег.
- Бажання уникнути можливих покарань або неприємностей.
- Потреба в соціальному престижі та повазі від оточуючих.
- Задоволення від самого процесу і результатів роботи.
- Можливість максимальної самореалізації в цій діяльності.

Під час обробки результатів, розраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої

негативної мотивації (ЗНМ) за такими формулами:

- Внутрішня мотивація = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) / 2 30
- Зовнішня позитивна мотивація = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) / 3
- Внутрішня негативна мотивація = (оцінка п. 3 + оцінка п.4) / 2

Значення для кожного типу мотивації розраховуються в межах від 1 до 5, включаючи можливість використання десяткових дробів (Додаток Б).

У дослідженні було використано четверту методичку, а саме Опитувальник кар'єрних орієнтацій під назвою «Якоря кар'єри» розроблений Е. Шейном. Ця методика складається з 40 тверджень, які респондент повинен оцінити на важливість та згодність за шкалою від 1 до 10. Перші 21 твердження вимагають від респондента встановити, наскільки важливими вони вважаються для них. Оцінка здійснюється на шкалі від 1 (абсолютно не важливо) до 10 (винятково важливо). Твердження з 22 по 40 вимагають від респондента визначити, наскільки вони згодні з кожним з них. Оцінка здійснюється за тією ж шкалою, де 1 означає «абсолютно не згоден», а 10 – «повністю згоден».

Результати обробляються шляхом підрахунку суми балів для кожної з дев'яти кар'єрних орієнтацій, які включають професійну компетентність (менеджмент), автономію (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя та підприємництво. Для цього потрібно скористатися ключем, щоб підрахувати суму балів за кожною орієнтацією та поділити це число на кількість відповідних запитань.

В результаті цього обчислення визначається провідна кар'єрна орієнтація. Щоб вважати кар'єрну орієнтацію провідною, необхідно набрати не менше п'яти балів за відповідними орієнтаціями. У випадку, коли жодна з орієнтацій не досягає цього рівня, може зроблюватися висновок, що кар'єра не є провідним аспектом у житті даної особи (Додаток В).

2.2. Якісні та кількісні характеристики констатуючого експерименту

Для досягнення головної цілі дослідження було проведено емпіричне дослідження, в рамках якого взяли участь 30 респондентів. Серед учасників були студенти третього курсу спеціальності «Психологія» Міжнародного психоаналітичного університету Берліна.

Для досліджень та методик емпіричного дослідження було обрано 30 учасників.

Коротка характеристика обраних студентів 3 курсу факультету «Психологія» представлена в Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Характеристика студентів 3 курсу факультету «Психологія»

№ п\п	Стать студента\ки	Вік студента\ки,
1	Amira	20
2	Farid	21
3	Donnie	26
4	Eva	21
5	Hannah	20
6	Iasmina	25
7	Tobi	20
8	Susen	20
9	Hannah	20
10	Stephie	35
11	Ye	21
12	Zami	21
13	Sina	20
14	Nikita	27
15	Leon	20
16	Sebastian	25

Продовження таблиці 2.2

17	Sarah	21
18	Sophie	24
19	Meike	21
20	Rio	20
21	Aileen	21
22	Michel	28
23	Paula	20
24	Amina B.	20
25	Lena	20
26	Jessica	21
27	Zoe	25
28	Naffisatou	21
29	Chrissi	21
30	Leonie	20

Таким чином, у дослідженні взяли участь 23 особи жіночої статі та 7 чоловічої статі.

Всі студенти взяли участь добровільно. Завдання виконували з інтересом, відповідали чесно. Учасники дослідження висловили бажання зберегти анонімність, стосовно прізвищ (тож публічним залишилося лише ім'я), у зв'язку з чим їхні особисті дані були вилучені з публічного доступу та зберігаються у конфіденційному режимі.

Для виявлення цінностей та орієнтацій майбутніх психологів було використано методику «Ціннісні орієнтації М.Рокіча». Вибір цієї методики обґрунтовується тим, що вона є універсальною, валідною, доступною, зручною та економічною за часом проведення дослідження. Дослідження було проведено для загального розуміння цінностей та орієнтацій майбутніх психологів.

Методика «Ціннісні орієнтації» спрямована на вивчення індивідуальних і групових уявлень про систему значущих цінностей, які визначають основні орієнтири в життєдіяльності. За концепцією М. Рокіча, виділяються два типи

цінностей: термінальні та інструментальні. Термінальні цінності передбачають переконання в тому, що певні кінцеві цілі існування, як з особистого, так і суспільного погляду, заслуговують на пристосування до них. Інструментальні цінності визначають переконання в тому, що певний спосіб дій (наприклад, чесність, раціоналізм) має переважати в будь-яких ситуаціях [23] (Додаток А).

Студентам пропонували два списки цінностей, кожен з яких містив 18 пунктів, і студент повинен був присвоїти кожній цінності ранговий номер. Під час обробки результатів здійснювалося обчислення середнього арифметичного рангів для кожної цінності. Для кожного середнього значення розраховувалася відносна похибка вимірювань за допомогою коефіцієнта Стюдента, який дорівнює 0,8. Перші шість цінностей у кожному списку є найбільш значущими для студентів, останні шість відкидаються, а ставлення до цінностей, що знаходяться між цими двома групами, вважається нейтральним. Результати досліджень цінностей за методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча представлені у таблицях 2.3 та 2.4.

З таблиці 2.3 видно, що для опитувальних найбільш значущими є цінності «здоров'я», «дружба», «активне діяльне життя», «сім'я» і «любов». Цінності мистецтва і творчості, хоча вони є важливими, виявилися менш значущими для учнів. Пізнання потрапило до групи цінностей, до яких підлітки виявили індіферентність. Це може бути пояснено тим, що знання само по собі не вважається цінністю для студентів, а скоріше розглядається як засіб досягнення соціального статусу. Однак, незважаючи на це, вони розуміють значення цих цінностей в соціумі.

Таблиця 2.3

Результати дослідження термінальних цінностей (за результатами реалізації методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча)

№ п/п	Цінність	Середнє арифметичне	Відносна похибка, %
1	Здоров'я	5,7	11

2	Наявність хороших і вірних друзів	6,4	9
3	Активне діяльне життя	7,6	9
4	Любов	7,9	9
5	Щасливе сімейне життя	8,3	9
6	Життєва мудрість	8,7	7
7	Розвиток	8,9	6
8	Цікава робота	9,1	7
9	Матеріально забезпечене життя	9,6	7
10	Свобода	9,9	7
11	Пізнання	10,1	6
12	Впевненість в собі	10,3	6
13	Продуктивне життя	10,8	6
14	Визнання широким загалом	10,9	5
15	Розваги	11,2	5
16	Краса природи і мистецтва	11,3	6
17	Творчість	11,4	6
18	Щастя інших	12,5	5

Таблиця 2.4

Результати дослідження інструментальних цінностей (За результатами реалізації методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча)

№ п/п	Цінність	Середнє арифметичне	Відносна похибка, %
1	Вихованість	6,3	10
2	Життєрадісність	6,5	11
3	Акуратність	7,2	10
4	Незалежність	8,0	8
5	Старанність	8,9	8
6	Освіченість	9,1	8
7	Відповідальність	9,3	6
8	Сміливість у відстоюванні власної думки	9,4	6

9	Раціоналізм	9,5	6
10	Самоконтроль	9,6	6
11	Тверда воля	10,2	6
12	Чуйність	10,2	7
13	Чесність	10,3	6
14	Широта поглядів	10,4	6
15	Непримиренність	11,1	6
16	Терпимість	11,3	6
17	Ефективність в справах	11,5	5
18	Високі запити	11,8	6

З таблиць 2.3 та 2.4 видно, що цінності «здоров'я», «дружба», «активне діяльне життя», «сім'я» і «любов» є для студентів найбільш значущими. Це свідчить про те, що студентам не вистачає саме цих цінностей. Студентам властиве невдоволення собою, своєю зовнішністю, це період переходу від дитинства до дорослості. У студента вперше пробуджується інтерес до свого внутрішнього світу, який проявляється в самозаглибленні і роздумі над власними переживаннями, думками, кризі дитячого ставлення до самого себе і до світу, негативізмі, невизначеності. У студентський період здійснюється перехід від свідомості до самосвідомості, «викристалізовується» особистість.

Важливим фактом є те, що мистецтво і творчість, як цінності, знаходяться на другому плані, а їхнє значення вже менше сформоване. Парадоксально, пізнання стає предметом байдужості для підлітків, оскільки знання само по собі не є для них цінністю, а скоріше розглядається як засіб досягнення соціального статусу. Це свідчить про те, що підлітки усвідомлюють цінність знань, але не завжди приймають їх як важливий аспект свого життя.

У представленій ієрархії цінностей виявляється, що цінність «щастя інших» займає останнє місце. Це може свідчити про те, що хоча цінність людського життя усвідомлюється, вона не є високооціненою або прийнятою.

У таблиці 2.4 цінності, яким надають перевагу студенти, можна умовно розділити на дві групи. Перша група включає цінності, які визначають

соціальний статус та суспільне визнання (вихованість, освіченість, старанність). Друга група включає цінності з комунікативною спрямованістю (життєрадісність, незалежність, акуратність).

Той факт, що «терпимість» і «чуйність» опинилися на кінці списку інструментальних цінностей, може підтверджувати припущення про те, що усвідомлення цінності «людина» у студентів ще не повністю перейшло в прийняття. «Раціоналізм» і «широта поглядів» також не є ключовими цінностями, що вказує на необхідність формування цінностей «наука» і «знання».

Проведемо аналіз результатів опитування студентів за допомогою питання, яке було спрямовано на визначення мотиваційна готовність до майбутньої професійної діяльності (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5

Результати опитування готовності студентів до професійної діяльності

Ім'я студента\ки	Відповідь
Amira	Середній рівень мотивації і готовності
Farid	Низький рівень мотивації і готовності
Donnie	Середній рівень мотивації і готовності
Eva	Середній рівень мотивації і готовності
Hannah	Середній рівень мотивації і готовності
Iasmina	Низький рівень мотивації і готовності
Tobi	Середній рівень мотивації і готовності
Susen	Високий рівень мотивації і готовності
Hannah	Середній рівень мотивації і готовності
Stephie	Низький рівень мотивації і готовності
Ye	Середній рівень мотивації і готовності
Zami	Не можу відповісти.
Sina	Низький рівень мотивації і готовності
Nikita	Середній рівень мотивації і готовності
Leon	Середній рівень мотивації і готовності

Sebastian	Середній рівень мотивації і готовності
Sarah	Середній рівень мотивації і готовності
Sophie	Низький рівень мотивації і готовності
Meike	Середній рівень мотивації і готовності
Rio	Середній рівень мотивації і готовності
Aileen	Не можу відповісти.
Michel	Низький рівень мотивації і готовності
Paula	Середній рівень мотивації і готовності
Amina B.	Низький рівень мотивації і готовності
Lena	Середній рівень мотивації і готовності
Jessica	Низький рівень мотивації і готовності
Zoe	Високий рівень мотивації і готовності

Naffisatou	Високий рівень мотивації і готовності
Chrissi	Низький рівень мотивації і готовності
Leonie	Високий рівень мотивації і готовності

На рис. 2.1 представлена діаграма, яка відображає відсотковий розподіл відповідей учасників анкетування.



Рис. 2.1. Відповіді студентів 3 курсу факультету «Психологія»

На питання «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?» відповіді були різноманітними. За результатами відповідей, 13% респондентів мають високий рівень мотивації і готовності, 50% відповіли, що мають середній рівень мотивації і готовності, 30 % низький рівень, а 7% не змогли дати відповідь. Це свідчить про різнорівневу мотиваційну готовність учасників до майбутньої професійної діяльності. Більшість респондентів вважають свою мотивацію середньою, але також є якісь, що відзначили високий і низький рівень мотивації. Досягнення високого рівня мотивації та готовності (13%) свідчить про існування частини учасників, які сильно зацікавлені і визнають важливість своєї майбутньої професійної кар'єри.

Середня мотивація, яку відзначили 50% учасників, може свідчити про те, що більшість мають певний ступінь зацікавленості та готовності, але можливо, вони ще не визначилися повністю зі своєю майбутньою професійною шляхом. Низький рівень мотивації, відзначений у 30% респондентів, може свідчити про те, що ця група студентів потребує додаткової підтримки та мотивації для розвитку своєї готовності до професійної діяльності. Не можуть надати відповідь 7% учасників, можливо, це свідчить про те, що вони ще не визначилися або мають сумніви стосовно своєї мотивації та готовності. Загалом, ці результати можуть служити важливою інформацією для університетських програм та консультативних служб, щоб розробити індивідуальні підходи до студентів з різними рівнями мотивації та допомогти їм досягти своїх професійних цілей.

Використовуючи дані, отримані з цієї методики, було відібрано учасників з низькою мотиваційною готовністю та учасників, які не змогли дати відповідь на питання, для наступного етапу дослідження, який включає участь у тренінговій програмі.

Також було використано іншу методику для визначення мотивації студентів щодо їхньої майбутньої професійної діяльності, а саме методику К. Заміра (Додаток Б). На рис. 2.2. представлені узагальнені результати цієї діагностики.

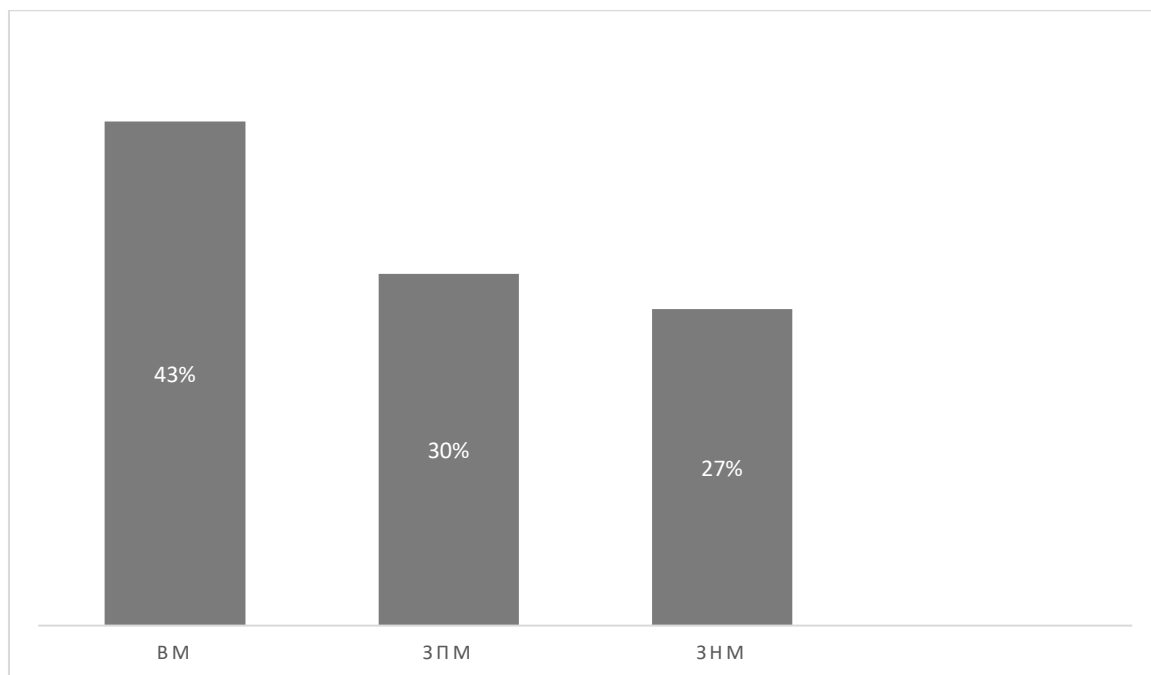


Рис. 2.2. Показники мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів за методикою К. Заміра

Примітка: ВМ - внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

В отриманих результатах видно, що більшість (43%) досліджуваних людей відзначили внутрішню мотивацію як головний фактор, що спонукає їх до діяльності. Це означає, що вони виконують дії через внутрішні побудови, такі як особисті цілі, уподобання, амбіції і задоволення від самої діяльності. Другий результат показує, що 30% досліджуваних відчувають зовнішню позитивну мотивацію, яка може бути викликана зовнішніми нагородами, похвалою або іншими стимулами. Це свідчить про те, що для них важливий зовнішній стимул для активності. Третій результат показує, що також 27% респондентів відчувають зовнішню негативну мотивацію, коли їхні дії зумовлені негативними зовнішніми факторами, такими як тиск оточуючих або негативні обставини. Загалом, ці результати вказують на різноманітність мотиваційних факторів серед досліджуваних осіб, що може бути корисним для подальшого розуміння та аналізу їхньої мотивації та поведінки.

На основі аналізу даних, отриманих в результаті застосування даної методики, було здійснено відбір кандидатів для включення до подальшої

дослідницької процедури, яка передбачає участь у спеціалізованому тренінговому курсі.

Опитувальник «Якоря кар'єри» виводить різні аспекти кар'єрних орієнтацій у осіб. Кожен пункт представляє собою конкретну кар'єрну орієнтацію, і учасники опитування оцінюють свій рівень зацікавленості або важливості кожного з цих аспектів (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Середні значення кар'єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри»

Е. Шейна

	Кар'єрні орієнтації	Середні значення контрольної групи
1	служіння	4
2	стабільність роботи	7,7
3	інтеграція стилів життя	5,8
4	автономія	6,8
5	менеджмент	4,8
6	стабільність місця проживання	8
7	професійна компетентність	8,1
8	виклик	5,2
9	підприємництво	4,95

Середні значення показують, наскільки сильно виражена кожна з кар'єрних орієнтацій. Більші бали свідчать про вищий рівень інтересу чи важливості даної орієнтації для учасників опитування. На основі наданих даних, таблиця відображає середні значення кар'єрних орієнтацій контрольної групи, оцінені за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна.

Ці результати можуть бути інтерпретовані таким чином: служіння (4.0) – студенти-психологи мають відносно низьку орієнтацію на служіння, що може вказувати на меншу мотивацію працювати в напрямках, де основний акцент робиться на допомогу іншим. Стабільність роботи (7.7) високий бал вказує на те, що студенти цінують стабільність в своїй майбутній професійній діяльності, що є важливим аспектом для формування мотивації до довгострокової роботи.

Інтеграція стилів життя (5.8) – середнє значення вказує на прагнення студентів знаходити баланс між роботою та особистим життям. Автономія (6.8) – свідчить про високу цінність незалежності у професійній сфері для студентів, яка може сприяти їх самостійності у прийнятті рішень та самоорганізації. Менеджмент (4.8) – середній інтерес до управлінської діяльності може бути ознакою того, що студенти ще не повністю готові до лідерських позицій. Стабільність місця проживання (8.0) – найвищий бал вказує на значну цінність стабільності житлових умов, що може бути пов'язано з потребою в безпеці та передбачуваності. Професійна компетентність (8.1) – найвища середня оцінка, яка підкреслює високу важливість професійного розвитку та володіння спеціальними знаннями та навичками. Виклик (5.2) – середній інтерес до викликів може відображати бажання студентів займатися різноманітною діяльністю, яка вимагає вирішення складних завдань. Підприємництво (4.95) – приблизно середній показник вказує на певний інтерес до самостійної діяльності або створення власної справи, але не є домінуючою орієнтацією.

Ці результати можуть бути використані для розробки тренінгу, який сприятиме розвитку мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності, акцентуючи увагу на зміцненні професійної компетентності та вмінні знаходити баланс між професійними та особистими інтересами.

2.3. Обговорення результатів дослідження

У даному пункті розглянемо результати дослідження термінальних і інструментальних цінностей, отриманих за допомогою методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча. У таблиці 2.3 були представлені результати дослідження термінальних цінностей. Дослідження показало, що учасники дослідження надають велике значення різноманітним аспектам життя. Зокрема, це стосується здоров'я, соціальних відносин, сімейного життя, визнання та естетичних цінностей. Отримані дані свідчать про різноманіття цінностей у досліджуваних

осіб і підкреслюють важливість цих аспектів для їхнього життя. У таблиці 2.4 були представлені результати дослідження інструментальних цінностей. Дослідження підтвердило важливість різних аспектів особистості, таких як вихованість, життєрадісність, акуратність, незалежність, старанність і багато інших. Отримані дані свідчать про важливість розвитку різних якостей та навичок для досліджуваних осіб.

Загальний висновок з цього дослідження є той факт, що студенти-психологи мають різноманітні цінності і пріоритети у своєму житті. Це важливо враховувати при розробці програм та стратегій для підвищення мотивації та готовності до професійної діяльності цих студентів. Дослідження цінностей може бути корисним інструментом для покращення підготовки майбутніх психологів та сприяти їхньому успіху в професійній сфері.

У частині отриманих результатів відповідей на питання мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності, представлені в таблиці 2.5 було проаналізовано результати опитування студентів контрольної та експериментальної груп, спрямованого на визначення їхньої мотиваційної готовності до майбутньої професійної діяльності. Результати опитування свідчать про різноманітність рівнів мотиваційної готовності серед студентів. Більшість студентів оцінюють свою мотивацію як середню, але також є якісь, що відзначили високий і низький рівень мотивації. Середня мотивація, яку відзначили учасники, може свідчити про те, що більшість мають певний ступінь зацікавленості та готовності, але можливо, вони ще не визначилися повністю та не достатньо вмотивовані. Низький рівень мотивації, відзначений у респондентів, може свідчити про те, що ця група студентів потребує додаткової підтримки та мотивації для розвитку своєї готовності до професійної діяльності. Також певна кількість учасників не змогла надати відповідь, можливо, це свідчить про те, що вони ще не визначилися або мають сумніви стосовно своєї мотивації та готовності. На підставі отриманих результатів використаної методики, була проведена селекція осіб із недостатнім рівнем мотиваційної готовності та тих, хто не зміг адекватно відповісти на запитання, для включення

в інтервенційну програму, що включає тренінговий компонент, як частину подальшого дослідницького процесу. Загалом, ці результати можуть служити важливою інформацією для розробки тренінгових вправ, щоб розробити індивідуальні підходи до студентів з різними рівнями мотивації та допомогти їм досягти своїх професійних цілей. Враховуючи різноманітні рівні мотиваційної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності, розробка тренінгу може бути спрямована на вдосконалення та підвищення мотивації та готовності для кожного учасника.

В рамках наступного дослідження було використано методику К. Заміра для аналізу мотивації студентів щодо їхньої майбутньої професійної діяльності. У результаті цього аналізу, представленого на рисунку 2.2 були отримані показники мотивації. Згідно отриманих результатів, більшість досліджуваних визнали внутрішню мотивацію як головний фактор, що спонукає їх до професійної діяльності. Це свідчить про те, що ці особи виконують свої дії через внутрішні побудови, такі як особисті цілі, уподобання, амбіції та задоволення від самої діяльності. Другий результат показує, що певна кількість досліджуваних відчують зовнішню позитивну мотивацію, яка може бути викликана зовнішніми нагородами, похвалою або іншими стимулами. Це свідчить про те, що для них важливий зовнішній стимул для активності. Третій результат показує, кількість респондентів, які відчують зовнішню негативну мотивацію, коли їхні дії зумовлені негативними зовнішніми факторами, такими як тиск оточуючих або негативні обставини. Отримані результати свідчать про різноманітність мотиваційних факторів серед досліджуваних осіб. Важливо відзначити, що більшість студентів-психологів мають внутрішню мотивацію, що може бути важливим фактором для їхньої майбутньої професійної діяльності. Однак також існують особи, які відчують зовнішню мотивацію, негативну чи позитивну, що вказує на важливість зовнішніх стимулів для окремих індивідів. У контексті даного дослідження ці результати можуть бути корисними для подальшого розуміння та аналізу мотивації та поведінки студентів-психологів щодо їхньої майбутньої професійної діяльності. Враховуючи різноманітність мотиваційних

факторів, можна розробляти більш індивідуалізовані програми та стратегії для підвищення мотивації цієї категорії студентів. Використовуючи дані, отримані з цієї методики, було відібрано учасників для наступного етапу дослідження, який включає участь у тренінговій програмі.

Результати дослідження кар'єрних орієнтацій, отримані за допомогою опитувальника «Якоря кар'єри» Е. Шейна, представленого в таблиці 2.6 відображають різноманітні аспекти, що визначають важливість різних кар'єрних напрямків для учасників дослідження. Кожен пункт опитувальника представляє собою конкретну кар'єрну орієнтацію, і учасники оцінюють своє ставлення до кожного з цих аспектів. Аналіз середніх значень, наведених для контрольної групи, демонструє, наскільки сильно виражена кожна кар'єрна орієнтація в цій групі. Зокрема, бачимо, що стабільність роботи та стабільність місця проживання мають високі середні значення, свідчаючи про їх важливість для більшості учасників. Професійна компетентність також має високий бал, вказуючи на бажання бути компетентними у своїй професійній сфері. З іншого боку, оцінки для орієнтацій «Служіння», «Менеджмент», «Виклик», та «Підприємництво» свідчать про менший рівень їхньої важливості для досліджуваних осіб. У експериментальній групі середні значення приблизно однакові з контрольною групою, за винятком «Служіння» і «Підприємництво», де відзначається більш високий інтерес до цих орієнтацій.

Проведений кореляційний аналіз встановлення взаємозв'язку між вимірюваними параметрами до проведення психологічної формувальної роботи. Для вирішення цього завдання нами використовувався кореляційний критерій Пірсона.

Результати кореляційного аналізу за шкалами методик «Мотивація професійної діяльності» К.Замір та Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна: «Якоря кар'єри», а також взаємозв'язок між віком учасників та мотивацією професійної діяльності та кар'єрних орієнтацій представлені у таблицях 2.7 – 2,11 та у Додатку Г та Додатку Д.

Кореляційні зв'язки за шкалою внутрішня мотивація та шкалами кар'єрних орієнтацій

внутрішня мотивація	Кар'єрні орієнтації								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кореляція	0,127	-0,074	0,256	0,021	0,419	0,190	-0,059	0,139	0,060
Кореляційна залежність	Позитивна	Зворотна	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Зворотна	Позитивна	Позитивна
Тіснота зв'язку	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка		Слабка	
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$									

Таблиця 2.8

Кореляційні зв'язки за шкалою зовнішня позитивна мотивація та шкалами кар'єрних орієнтацій

зовнішня позитивна мотивація	Кар'єрні орієнтації								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кореляція	0,010	0,004	0,048	0,117	-0,083	-0,202	0,112	0,045	-0,073
Кореляційна залежність	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Зворотна	Зворотна	Позитивна	Позитивна	Зворотна
Тіснота зв'язку	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$									

Таблиця 2.9

Кореляційні зв'язки за шкалою зовнішня негативна мотивація та шкалами кар'єрних орієнтацій

зовнішня негативна мотивація	Кар'єрні орієнтації								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кореляція	-0,165	-0,064	0,120	0,076	0,423	-0,070	-0,180	0,213	0,111
Кореляційна залежність	Зворотна	Зворотна	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Зворотна	Зворотна	Позитивна	Позитивна
Тіснота зв'язку	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$									

Таблиця 2.10

Кореляційні зв'язки за шкалою вік учасників та шкалами мотивації професійної діяльності

Вік учасників	Мотивація професійної діяльності		
	внутрішня мотивація	зовнішня позитивна мотивація	зовнішня негативна мотивація
Кореляція	-0,416	0,245	0,004
Кореляційна залежність	Зворотна	Позитивна	Позитивна
Тіснота зв'язку	Помірна	Слабка	Помірна
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$			

Таблиця 2.11

Кореляційні зв'язки за шкалою віку учасників та шкалами кар'єрних орієнтацій

Вік учасників	Кар'єрні орієнтації								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кореляція	0,377	0,047	0,089	-0,066	-0,128	0,059	-0,216	0,245	0,116
Кореляційна залежність	Позитивна	Позитивна	Позитивна	Зворотна	Зворотна	Позитивна	Зворотна	Позитивна	Позитивна
Тіснота зв'язку	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка	Слабка
Критичне значення 0,3 при $p = 0,05$									

В результаті кореляційного аналізу виявлені наступні взаємозв'язки за шкалами обраних методик діагностування та віком студентів:

За даними представленими у таблиці 2.7 можливо зробити висновки, що найбільші позитивні кореляції внутрішньої мотивації спостерігаються з такими кар'єрними орієнтаціями:

Професійна компетентність (0,419) – помірний зв'язок

Інтеграція стилів життя (0,256) – слабкий зв'язок.

Це може означати, що особи з більш вираженою внутрішньою мотивацією трохи більше цінують професійний розвиток та баланс роботи і життя.

За даними таблиці 2.8 для зовнішньої позитивної мотивації найбільші позитивні кореляції спостерігаються з: Автономією (0,117) та Професійною компетентністю (0,112). Ці зв'язки свідчать, що зовнішні позитивні стимули трохи більше мотивують студентів до самостійності та професійного зростання.

За даними представленими у таблиці 2.9 для зовнішньої негативної мотивації найбільший помірний позитивний зв'язок спостерігається з

менеджментом (0,423). Це може свідчити, що студенти, які вмотивовані уникненням покарань чи тиску, більше схильні обирати управлінську кар'єру.

За даними таблиці 2.11 найбільший позитивний зв'язок віку учасників дослідження спостерігається за шкалами служіння (0,377) та виклику (0,245). Це свідчить, що з підвищенням віку студентів дещо зростає значущість цих факторів, пов'язаних з наданням допомоги іншим та подоланням складних завдань професійного зростання

Загальний висновок проведеної діагностики досліджуваних студентів полягає в тому, що в ході дослідження були виявлені переважно слабкі кореляційні зв'язки між показниками мотивації та кар'єрними орієнтаціями студентів-психологів, результати дозволяють виділити деякі тенденції. Зокрема, спостерігається позитивний зв'язок між внутрішньою мотивацією та значущістю професійної компетентності і балансу роботи та життя студентів. Також виявлено, що зовнішні позитивні стимули більше мотивують до автономності та професійного зростання. Також студенти з переважанням зовнішньої негативної мотивації частіше обирають управлінські позиції у кар'єрі, а з віком зростає мотивація подолання професійних викликів. Отже, незважаючи на слабкість виявлених зв'язків, результати дозволяють краще зрозуміти мотиваційні тенденції досліджуваної вибірки студентів

Результати підкреслюють важливість різних аспектів кар'єри та можуть бути корисними для розробки програм та стратегій для підвищення мотивації та готовності до професійної діяльності студентів-психологів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В результаті нашого дослідження ми прийшли до висновку, що професійна мотивація є ключовим аспектом у формуванні професійної діяльності майбутніх спеціалістів, і вона відіграє важливу роль у їхньому професійному, соціальному та особистісному розвитку. Для вирішення емпіричних завдань були використані наступні методи діагностики: Методика Ціннісні орієнтації М.Рокіча, Методика Мотивація професійної діяльності К. Замір; Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна «Якоря кар'єри», а також дослідження мотиваційної готовності студентів за допомогою питання «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?»

Методика «Ціннісні орієнтації» є тестом особистості, який спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей. Вибір саме цієї методики обумовлений тим, що вона є універсальною, валідною, доступною, зручною та економічною за часом в проведенні дослідження. Вона спрямована на вивчення індивідуальних і групових уявлень про систему значущих цінностей, що визначають найбільш важливі орієнтири життєдіяльності.

На підставі аналізу відповідей на питання мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності: «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?» можна стверджувати, що більшість студентів-психологів виявили високий рівень мотиваційної готовності до професійної кар'єри. Однак також існують студенти з середньою і низькою мотиваційною готовністю, які можуть потребувати додаткової підтримки та психологічної підготовки для досягнення успіху у своїй майбутній професійній діяльності.

Методика К. Заміра «Мотивація професійної діяльності» спрямована на визначення рівня мотивації в професійній сфері та враховує внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація вказує на те, що особистості важливо

сама діяльність, і це може бути ознакою більш глибокої, особистісної мотивації. Зовнішня мотивація враховує зовнішні фактори, які можуть стимулювати чи впливати на особистість для виконання професійних обов'язків. Розрізняють позитивну та негативну зовнішню мотивацію. Позитивна зовнішня мотивація може включати такі фактори, як бонуси, нагороди або визнання, що стимулюють особистість до досягнення цілей. Негативна зовнішня мотивація може бути пов'язана з уникненням покарання або негативних наслідків. Ця методика допомогла визначити, який тип мотивації переважає у студентів-психологів. Розуміння мотиваційних чинників може бути корисним для розробки програм та стратегій для підвищення мотивації та задоволення від професійної діяльності.

Методика «Якоря кар'єри» Е. Шеїна є інструментом для визначення кар'єрних орієнтацій особистості. Ця методика допомагає ідентифікувати та виміряти основні цінності та пріоритети, які впливають на кар'єрний вибір та професійний шлях індивіда. У методиці «Якоря кар'єри» використовуються поняття «кар'єрних якорів», які відображають різні аспекти, що мотивують особистість у професійній сфері. Ці якорі включають такі аспекти, як стабільність роботи, творчість, служіння, виклик, менеджмент, підприємництво та інші. Респондентам пропонується вибрати якорі, які найбільше відповідають їхнім цінностям та переконанням. Отримані результати за методикою «Якоря кар'єри» дозволяють з'ясувати, які конкретні аспекти кар'єрних орієнтацій є важливими для конкретної особистості. Ця інформація може бути використана для кращого розуміння та підтримки вибору професійного шляху, а також для розвитку стратегій професійного зростання та задоволення від кар'єри.

У результаті кореляційного аналізу були виявлені певні зв'язки між мотивацією та кар'єрними орієнтаціями студентів-психологів. Зокрема, внутрішня мотивація позитивно пов'язана з професійною компетентністю та балансом роботи і життя. Також зовнішні стимули частіше мотивують до автономності та професійного зростання. Особи з переважанням негативної зовнішньої мотивації частіше обирають управлінську кар'єру. Студенти-психологи мають різноманітні цінності, мотиваційні фактори та кар'єрні

орієнтації. Ці дані свідчать про індивідуальний підхід кожного студента до своєї майбутньої професійної діяльності в галузі психології.

Дослідження вказує на важливість враховувати ці різні мотиваційні та ціннісні аспекти при розробці програм та стратегій для підвищення мотивації та готовності студентів до професійної діяльності. Внутрішня мотивація, зовнішні стимули та негативні мотиваційні фактори мають вагому роль у формуванні мотиваційного фону студентів. Також важливо враховувати, що кожен студент має свої власні кар'єрні орієнтації, і підготовка їх до майбутньої професійної діяльності повинна бути індивідуалізованою.

Протягом усього процесу навчання студенти стикаються з низкою факторів, які впливають на формування у них психологічної готовності до професійної діяльності. Тому було розроблено тренінгову програму розвитку мотивації навчальної діяльності психології.

Для проведення експерименту була сформована група, що нараховує 15 учасників. Селекція студентів для участі у дослідженні відбувалась з урахуванням їх мотиваційного профілю. Зокрема, 11 осіб були обрані на підставі виявлення недостатньої мотиваційної готовності або неспроможності надати обґрунтовані відповіді питання. Водночас, за допомогою іншої методики К. Замір, було ідентифіковано 8 осіб із ознаками зовнішньої негативної мотивації. Оскільки деякі індивіди були відібрані з використанням обох підходів, це призвело до перетину у вибірці, що було враховано та виправлено шляхом коригування кількості учасників, завдяки чому кінцева чисельність експериментальної групи склала 15 студентів.

В цілому, наше дослідження було важливим кроком у розробці авторської тренінгової програми, спрямованої на підвищення рівня професійної мотивації студентів-психологів.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНІ, ПСИХОКОРЕКЦІЙНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ- ПСИХОЛОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Змістовні та процесуальні аспекти програми корекції мотиваційної готовності студентів-психологів

З метою виявлення можливостей розвитку змістовних характеристик психологічної готовності студентів-психологів до професійної діяльності реалізовано спеціально розроблену програму засобами формуючого впливу. У процесі групових занять застосовувалися принципи добровільної участі, конфіденційності та зворотного зв'язку.

Навчальні завдання програми вирішувалися на кожному занятті, адже для отримання особистого результату необхідно сформувати навички та досвід взаємодії при роботі в групі. Заняття були спрямовані на підвищення рівня навчально-пізнавальної компетентності студентів, формування уявлення про свою майбутню професію та самооцінку, оволодіння соціально та особистісно прийнятними нормами реагування при зіткненні з життєвими та професійними труднощами.

Після кожної вправи, в кінці тренінгів і між заняттями, відбувалося обговорення того, що було зроблено, що сприяло розвитку навичок рефлексії.

До особливостей формування психологічної готовності до професійної діяльності можна віднести формування життєвих цілей і планів, до набуття нових знань, умінь і навичок, вміння розвивати індивідуальну саморегуляцію, готовність до діяльності тощо. умов, що враховують віково-психологічні та індивідуальні особистісні особливості супроводжуваного [76].

Виходячи з цього, можна запропонувати:

– процес професійної підготовки студентів ВНЗ має підтримуватися інтенсивною, майже професійною діяльністю на всіх етапах навчання (наукові гуртки, професійні товариства тощо);

– студентам з низьким рівнем мотивації навчання слід приділяти підвищену увагу науковим керівникам з метою створення умов для підвищення мотивації.

Всі аспекти навчальної роботи студентів супроводжуються тим чи іншим мотивом. Найбільш часто відзначаються в психолого-педагогічній літературі особливості емоційного клімату, необхідні для створення і підтримки мотивації до навчання:

1) вони є результатом умілої і злагодженої роботи всього педагогічного колективу, а також правильного ставлення до навчання в сім'ї;

2) позитивні емоції завдяки гладким, хорошим діловим стосункам студента з викладачами та друзями, відсутності конфліктів з ними, участі в житті колективу гуртка та інституту.

До таких емоцій відносяться, наприклад, емоції престижу, що виникають при новому типі відносин між викладачем і студентом, який формується в ході застосування педагогом сучасних методів навчання, при наявності взаємовідносин між ними як колегами в спільному пошуку нових знань [48].

Отже, вплив на розвиток мотивації навчальної діяльності визначається стратегією викладацької роботи та стилем педагога. Авторитарний підхід, зазвичай, породжує зовнішню зацікавленість та мотивацію до уникнення невдач, тим самим перешкоджаючи формуванню «внутрішньої мотивації». З іншого боку, партнерський чи демократичний стиль викладання сприяє розвитку внутрішньої мотивації, тоді як ліберальний стиль може знизити навчальну мотивацію і сприяти формуванню мотиву «сподівання на успіх». Мета програми – розвивати психологічні характеристики особистості та групи, які сприяють підвищенню ефективності вирішення життєвих завдань і підвищенню їхньої професійної мотивації.

У зв'язку з вище згаданим розроблена тренінгова програма з розвитку

мотивації навчальної діяльності в психології. Такий тренінг є мотиваційною формою групової взаємодії, де моделюються навчальні ситуації, розвивається бажання здобути нові знання, розуміння значущості навчального матеріалу та визнання цінності отриманого досвіду.

Підвищення рівня професійної та навчальної мотивації є актуальним завданням, і воно потребує уваги інших учасників освітнього процесу, таких як держава, викладачі та самі студенти. Це стосується психологічних аспектів, що впливають на розвиток професійної мотивації. Особливу увагу слід приділяти створенню сприятливого духовного та морального середовища в навчально-професійному оточенні, де відсутній примусовий підхід і студенти, викладачі та адміністрація вищого навчального закладу можуть взаємодіяти як партнери.

Розуміння рівня професійної самосвідомості важливо для регулювання поточної навчальної діяльності студента і його майбутньої професійної діяльності. Підвищення професійної мотивації впливає на структуру професійної самосвідомості, і результати цього впливу можуть відобразитися на успішності професійної діяльності та задоволенні від неї.

Для розвитку професійної мотивації студентів, зокрема майбутніх психологів, було розроблено тренінгову програму. Ця програма включає 10 занять, кожне тривалістю 1 година, за винятком першого і останнього заняття, які тривають 2 години.

Мета цього тренінгу – розвивати психологічні характеристики особистості та групи, які сприяють підвищенню рівня професійної мотивації студентів.

Завдання тренінгу включають в себе підвищення рівня професійної мотивації, розвиток внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, а також формування мотивів, спрямованих на пізнавальну діяльність, саморозвиток та досягнення.

Методи, що використовуються під час тренінгу, включають метод кейсів, моделювання практичних ситуацій, мозковий штурм, дискусії та ситуаційно-рольові ігри. Для проведення занять необхідні різні матеріали, такі як кольорові

олівці, фломастери, фарби, аркуші паперу та інші матеріали для виконання завдань.

Учасники тренінгової програми: 15 осіб.

Експериментальна група для проведення тренінгу, яка складається з 15 учасників, була сформована з врахуванням специфічних мотиваційних характеристик. Для участі у програмі було відібрано 11 індивідів, серед яких деякі проявили низький рівень мотиваційної готовності та деякі не змогли адекватно відповісти на запитання, пов'язані з цією темою. Додатково, 8 учасників було ідентифіковано за допомогою методики К. Замір як осіб з екстернальною негативною мотивацією. У зв'язку з тим, що деякі учасники були відібрані за результатами більш ніж однієї методики, існувала можливість дублювання вибірки, яке було усунуто шляхом виключення повторних випадків. Це дозволило точно встановити загальну чисельність експериментальної групи в кількості 15 студентів (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Результати дослідження мотивації учасників експериментальної групи

Ім'я студента\ки	Результати дослідження
Farid	Низький рівень мотивації і готовності / ЗНМ
Iasmina	Низький рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Stephie	Низький рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Zami	<i>Не можу відповісти / ЗНМ</i>
Sina	Низький рівень мотивації і готовності / ВМ
Sophie	Низький рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Aileen	<i>Не можу відповісти / ЗНМ</i>
Michel	Низький рівень мотивації і готовності / ЗНМ
Amina B.	Низький рівень мотивації і готовності / ВМ
Jessica	Низький рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Chrissi	Низький рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Eva	<i>Середній рівень мотивації і готовності / ЗНМ</i>
Hannah	<i>Середній рівень мотивації і готовності / ЗНМ</i>

Leon	Середній рівень мотивації і готовності / ЗНМ
Sebastian	Середній рівень мотивації і готовності / ЗНМ

Примітка: ВМ - внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

У рамках тренінгової групи (експериментальної) учасники стимулюються до взаємодії, обміну думками, взаємопідтримки та саморозвитку.

У таблиці 3.2 наведено структуру програми, яка передбачає 4 етапи впродовж 2 тижнів.

Таблиця 3.2

Структура програми

Етап		Мета	Час
I	Вступ	Створення атмосфери довіри та розкриття, встановлення спільних цілей	1 заняття (2 години)
II	Цілеутворення	Створення нарису фіксованої ролі	3 заняття
III	Формування професійної мотивації	Створенні стійкого і сильного бажання досягнути успіху і винести професійну кар'єру на високий рівень.	5 занять
IV	Комплексне обговорення результатів тренінгу	Обговорення вражень та відповіді на питання, які виникли під час тренінгу	1 заняття (2 години)

Розглянемо тренінгову програму та наведемо приклади занять та вправ.

Етап 1. Вступ.

Початок тренінгової програми Мета: створення доброзичливої атмосфери, території саморозкриття, встановлення загальних цілей.

Привітання (тривалість - 10 хвилин) та вступ до тренінгу спілкування (завдання, структура, логіка проведення) організовані таким чином:

Заняття розпочинається з привітання та вступних слів, які тривають приблизно 10 хвилин.

Далі йде етап знайомства за допомогою *вправи «Щит»*. На цьому етапі

кожен учасник отримує кольорові олівці та великий аркуш паперу. Їх просять поділити аркуш на чотири частини, і в кожній з них розмістити таку інформацію:

- у лівому верхньому кутку – описати себе за допомогою одного слова;
- у правому верхньому кутку – написати, чим найбільше пишається;
- у лівому нижньому кутку – розкрити якусь свою таємницю (не обов’язково серйозну, але це має бути якась особиста річ, яку не знають інші присутні);

- у правому нижньому кутку – намалювати (без підпису і слів) своє хобі.

Це завдання допомагає учасникам знайомитися один з одним та розробляти особисті «щити», що відображають їхні інтереси та характеристики.

Вправа «Очікування» Мета цієї діяльності полягає в допомозі учасникам усвідомити свої очікування від тренінгу. Кожен з вас на аркуші паперу запише свої очікування від наших зустрічей. Після завершення тренінгу ми обговоримо, чи справдилися ваші очікування.

Обговорення правил роботи групи (тривалість –10 хвилин). Правила роботи групи:

- 1) спілкування за принципом «тут і зараз»;
- 2) персоніфікація висловлювань;
- 3) щирість у спілкуванні;
- 4) конфіденційність подій у групі;
- 5) визначення сильних сторін особистості;
- 6) неприпустимість безпосередніх оцінок людини;
- 7) різноманітність контактів (спілкування) з якомога більшою кількістю учасників групи;
- 8) активна участь у тому, що відбувається;
- 9) повага до того, хто говорить, та ін.

Вправа «Притча»

Мета: розвинути навички аналізу ситуацій.

На сьогоднішньому занятті ми спробуємо вивчити тему, яка має особливе значення для кожного з вас – навчання. Спочатку я розповім вам притчу про

навчання.

Жив на світі студент, який поставив перед собою завдання – навчитися всього. Він був надзвичайно сумлінним студентом і завжди прагнув до знань. Одного разу він вирішив, що вже знає більше, ніж його викладачі, і вирішив попрощатися з ними. Проте він попросив порекомендувати йому кращого вчителя. Відповіли йому, що немає нікого кращого, ніж він сам.

Студент довгі роки шукав можливість зустрітися з мудрецем Вонгом, вважаючи його найкращим вчителем. І, нарешті, через 20 років він прибув до Гори Мудрості, де жив Вонг. Але він побачив Вонга на смертельному ложі. У останній митьці він запитав Вонга, як стати найбільш освіченою і розумною людиною. Вонг відповів: «Знай, нещасний, що нікого і нічого навчити неможливо».

Студент провів багато років, розмірковуючи над цими словами. І згодом, граючи у шахи зі своїми правнуками, він запитав наймолодшого: «Хто тебе навчив грати в цю гру?». Хлопчик весело відповів: «Хто мені може навчити? Я сам захотів і сам навчився».

Ця історія надихає нас розуміти, що самовдосконалення і навчання можливі завдяки власному бажанню і старанності.

Обговорення притчі:

1. Як ця притча може бути корисною для вас особисто?
2. Чи б хотіли ви змінити щось у цій історії?
3. Чи готові ви навчатися протягом всього життя та поглиблювати свої знання?
4. Як ви розумієте мотивацію головного героя, який присвятив своє життя зустрічам з більш мудрими людьми?

Вправа. Активізуйте свою увагу. Для виконання цієї вправи вам слід створити власну ціль, уявити досягнення цієї мети і уявити, що ви вже все досягли. Створіть у своїй уяві яскравий образ цього досягнення. Далі ви можете моделювати ситуацію, як ви досягли цієї мети, зазначаючи труднощі та позитивні моменти. Наступний етап – поєднати образ досягнення з реальним процесом

досягнення цілі, виявити зв'язок та проаналізувати плани, мрії та віддалену перспективу.

Етап 2. Цілеутворення.

Вправа. Успіх у минулому. Згадайте випадки з вашого життя, коли ви досягали успіху. Закрийте очі і уявіть цю ситуацію, намагаючись згадати всі деталі, включаючи дії, емоції та відчуття. Подумайте про ціль, яку ви тоді мали, і візуалізуйте цей момент. Третім етапом буде порівняння цих двох картин, спроба пережити задоволення від успішного завершення справи.

Вправа. Емоційне наповнення. Створіть список з 20 слів, які викликають у вас позитивні емоції. Потім визначте близько 20 прикметників, якими ви хочете описати ці слова. Подалі перерахуйте 10 параметрів явища чи предмета, який вас зацікавив, збагативши їх позитивними епітетами та позитивними моментами.

Вправа. Викрадення мети. Уявіть ситуацію, коли вашу мету вкрали, і докладно проаналізуйте, чому це сталося. Визначте, що саме бракувало, і в чому була провина конкретної особи. Розгляньте, чи це часто траплялося, які емоції ви переживали, і яка стратегія поведінки була вибрана для виправлення ситуації.

Вправа. Даю настанови іншим. Потрібно програти ситуацію, в якій ви маєте дати настанови іншій людині, наприклад колезі, одногрупнику, дитині. Потрібно бути переконливим, аргументувати ваші поради. Дану промову потрібно записати на відео. У цих порадах мають бути позитивні афірмації, які вселяють віру в успіх. Наприклад, ти зможеш це виконати, ти ерудований, наполегливий, тому успіх на твоїй стороні.

Вправа. Схвалення. Необхідно вписати власних 5 рис, які допомагають досягнути позитивного результату. Наступним кроком потрібно відібрати 5 якостей, які допомагають успішно комунікувати з іншими людьми. Далі треба вписати власні успіхи минулого і поміркувати як вони вплинули на життя. Записати необхідно далі ті слова і похвалу, які справили велике значення на досягнення успіху. Необхідно записати у щоденник чи записник і звертайтеся до них за необхідності. Також потрібно вписати ті власні звертання, за допомогою яких ви себе підбадьорюєте, як інших підтримуєте, як себе хвалите. Необхідно

записати привітання людині, яка досягла мети, похваліть її.

Вправа. Уникнення невдач Намагаючись уникнути невдач, важливо уявляти себе здібним та організованим, зосереджуватись на ключових аспектах успіху та щасливого життя. Для досягнення цілей, ви повинні враховувати не лише рівень вашого інтелекту, але і інші фактори.

Один із ключових кроків – визначити, що саме є для вас найважливішим. При цьому важливо усвідомити, що успіх та щасливе життя залежать не тільки від інтелекту, але й від різноманітних навичок, характеру та взаємин з оточуючими.

Для того щоб підготуватися до можливих невдач, корисно розглянути позитивні аспекти в них. Запишіть фактори, які можуть послужити позитивним досвідом або можливістю для вдосконалення. Кожна невдача може бути важливим уроком і кроком до власного зростання.

Якщо ви спілкуєтеся з людьми, які пережили невдачу, важливо висловлювати підтримку та надихати їх на наступні кроки. Замість виразів співчуття, надайте їм позитивну перспективу. Скажіть їм, що кожна невдача - це можливість вчитися і рости, і що вони мають потенціал для досягнення великих речей.

Уникнення невдач – це про створення балансу між здібностями, визначенням цілей і навичками управління стресом. Зосереджуйтеся на позитивних аспектах і надихайте себе та інших на досягнення великих успіхів.

Вправа. Придумайте фразу (девіз). Потрібно уявити себе людиною з високим прагненням до успіху, придумати девіз, який надихне на наступний успіх і спонукає вас докласти невтомні зусилля. Ви повинні подобатися йому, викликати позитивні емоції, бути впевненим у собі. Запропонуйте кілька таких слоганів, щоб вибрати найкращий. Девіз повинен бути спрямований на подолання почуття мети, перешкод, наполегливості та систематичної роботи, позитивного ставлення, чудової практики.

Зробіть табличку, напишіть на ній свій слоган, оформите її в певній колірній гамі, відзначте символами і малюнками. Поставте табличку на столі або

стіні. Напишіть на папері розповідь про слоган. Його реалізація включає в себе фотографії, малюнки, кольори, відчуття і т. д.

Вправа. Формуємо позитивний «Я-образ». Подумайте і опишіть свої позитивні якості, які сприяють вашій діяльності, навчанню та навчанню. Згадайте і запишіть свої досягнення в різних сферах життя. Подумайте, які якості та здібності допомогли вам досягти успіху. Тоді ми хочемо допомогти вибрати людей з низькою самооцінкою та сформуванню позитивне ставлення до себе. Подумайте про це і покажіть, як ви можете підтримати і схвалити таку людину, яка втратила віру в свій успіх і розчарувалася в собі. Подумайте про можливі способи вдосконалення методів підтримки таких тривожних людей. Подумайте, як ви будете організовувати власні заходи, щоб записати та проаналізувати невеликі зміни особистості. Визначте 5 аспектів, які ви плануєте змінити та вдосконалити.

Вправа. Похвалити самого себе. Пригадайте подію, у якій ви досягли високого результату, проявили силу волі, наполегливість, ерудованість тощо. Згадайте свої переживання, емоційний стан, наприклад, натхнення, піднесення, який відчували, перебуваючи в ситуації перемоги. Похваліть себе. Потрібно звернутися до себе з приємними словами похвали. Пообіцяйте і надалі так працювати.

Вправа. Турбуємося про яблуню. Вам потрібно уявити себе людиною, яка доглядає за садом, яблунями. Щоб він був родючим, додайте в нього воду, добрива і т.д. ви розумієте, що повинні бути обережні. Припустимо, ви запланували заходи щодо його усунення і почали їх застосовувати. Ви витратили багато часу, зусиль і ресурсів на догляд за ним, і на це була вагома причина, тому що дерево принесло чудовий урожай. Ви будете щедро винагороджені за свою роботу, турботу і повсякденний догляд. Ви повинні цінувати яблуню та душевний спокій за свій особистий внесок.

Вправа. Прохання до себе. Попросіть себе зробити щось важливе і необхідне для себе. Ви можете використовувати вимоги, переконання, аргументи, емоційне підкріплення та добрі слова. Ви повинні записати кілька варіантів

бажань і переконань і вибрати найбільш ефективний. Загальне правило: варто виробити підхід до вміння переконувати себе або вимагати від себе. Відзначте ефективність вправи балами. Визначте, який формат запиту найкраще підходить для вас.

Етап 3. Формування професійної мотивації

Вправа «За двома засцями» за методикою О.О. Головахи спрямована на визначення професійної мотивації студентів. Ця вправа допомагає студентам визначити, наскільки важливою для них є професійна самореалізація і кар'єрний розвиток порівняно з іншими аспектами життя. Учасники обирають два із запропонованих суджень, які відображають їх професійні погляди.

1. Найбільшою мірою прагну реалізувати свої професійні можливості, виявити силу, вольові якості.
2. Прагну досягти високого суспільного становища, популярності, слави, отримати визнання оточуючих.
3. Бажаю отримувати високий заробіток, що забезпечує добрі матеріальні умови.
4. Хочу виявляти творчу ініціативу, повністю розкрити свої інтелектуальні можливості.
5. Мрію працювати в хороших умовах, у таких, щоб робота не була стомлююча, не викликала негативних емоцій.
6. Зберегти достатньо енергії та часу для захоплень, спілкування з друзями та близькими.

Якщо вибрані судження містяться в перших чотирьох абзацах (професійна мотивація), це свідчить про те, що для студентів на даний момент професійний розвиток і кар'єра є важливими. Вони прагнуть досягти успіху в своїй професійній сфері і розвиватися як фахівці.

Якщо вибрані судження містяться в пунктах 5 і 6 (непрофесійна мотивація), це означає, що наразі для студентів важливіше інші аспекти життя, такі як сім'я, здоров'я, особистісний ріст. Вони ставлять інші цілі та пріоритети перед професійним розвитком.

Якщо вибрані судження опинилися в різних точках таблиці, це може свідчити про суперечливу мотивацію студентів. Вони можуть бути розділені між професійними та особистими цілями і повинні вирішити, що є для них наразі пріоритетним.

Ця вправа допомагає студентам зрозуміти свої професійні мотивації і визначити, які аспекти життя є для них найважливішими на даному етапі.

Вправа «Я все зможу!» спрямована на підвищення мотивації до навчання та розвитку через досвід інших учасників. Учасники чергово розповідають про справу, в якій вони володіють вмінням і в якій вони вже є досвідченими. Після розповіді кожен учасник відповідає на два питання:

1. Де може стати в нагоді це вміння?
2. Як вам вдалося цього навчитися?

Обговорення полягає в тому, щоб зрозуміти, як вміння і досвід одного учасника можуть бути корисними для інших. Також обговорюється, чи виникло у інших учасників бажання навчитися тому, що вміє робити хтось інший. Додатково обговорюється, який із учасників здивував і чому.

Ця вправа сприяє обміну досвідом і мотивує учасників до саморозвитку, відкриваючи нові можливості для власного росту і навчання на прикладі успішних дій інших.

Вправа «Протилежні двері» спрямована на підвищення учасників тренінгу та їх усвідомлення того, що вони самі відповідають за власний вибір та свою радість. Учасники уявляють перед собою дві двері - одні, за якими є те, що приносить радість, інші - що приносить нерадість. Кожен учасник ділить листок навпіл і малює або пише на одній стороні, що знаходиться за дверима радості, а на іншій - за дверима нерадісті.

Після цього обговорюються такі питання:

1. Які відчуття ви відчули під час малювання обох дверей?
2. Що було легше малювати – двері радості чи двері нерадісті?
3. Що ви можете змінити у собі, щоб при відкритті будь-яких дверей ви отримували радість?

Ця вправа сприяє усвідомленню того, що наше власне ставлення та налаштування можуть впливати на те, які двері ми відкриваємо в своєму житті та як ми сприймаємо різні ситуації. Вона допомагає учасникам розуміти, що від них залежить їхня радість і щастя, і може заохочувати до позитивних змін у своєму ставленні до життя.

Вправа «Між 'хочу' і 'треба'» спрямована на розмірковування учасників щодо важливості та призначення різних видів діяльності в їхньому житті. Психолог пояснює, що в житті людини існують різні види діяльності, такі як гра, навчання, робота, творчість і відпочинок.

Учасники повинні заповнити таблицю, відповідаючи на питання: чи є для них кожен з цих видів діяльності потребою чи необхідністю. Вони визначають, які види діяльності вони б розглядали як свою внутрішню потребу, і які види діяльності для них є лише обов'язком або необхідністю.

Наприклад:

1. Гра може бути потребою, якщо вона допомагає розвивати силу, спритність та приносить радість.
2. Навчання може бути необхідністю, якщо воно є складовою частиною професійного росту.
3. Робота може бути необхідністю для забезпечення матеріальних потреб.

Освіта і робота можуть розглядатися людьми як потреби або необхідності в залежності від їхніх індивідуальних мотивів і обставин. Освіта може вважатися потребою, коли людина відчуває внутрішню мотивацію для вивчення нового і розвитку власних знань та навичок. Така освіта сприяє особистісному росту і самореалізації. З іншого боку, освіта може бути необхідністю, коли вона стає обов'язковою для досягнення певних цілей, отримання роботи або забезпечення життєвих потреб [77].

Робота, з свого боку, може бути і необхідністю, оскільки вона забезпечує матеріальні потреби людини і є суспільно схваленою формою діяльності. Проте, робота також може бути потребою, якщо вона відповідає індивідуальним

професійним та особистісним амбіціям і надає можливість для самореалізації.

Ця вправа сприяє усвідомленню важливості різних аспектів життя і може допомогти учасникам зрозуміти, як вони розглядають різні види діяльності у своєму житті.

Вправа. Обговорення «Чому люди не вдаються подолати невдачі»

Учням пропонується висловити свої думки та погляди щодо причин, з яких люди не завжди можуть впоратися з невдачами і вирішити їх. Психолог реєструє відповіді на папері. Приклади відповідей можуть включати такі аспекти:

1. Люди можуть не бути готовими зіткнутися з труднощами, оскільки вони відчувають себе комфортно в зоні зручності.
2. Деякі можуть бажати оточення співчуття і співчуття, і, можливо, не намагатися подолати труднощі повністю.
3. Невдачі можуть викликати відчуття безсилля і розчарування, що може призвести до втрати мотивації і віри в себе.

В кінці обговорення проводиться аналіз і підсумкові висновки.

Техніка «Живої та Мертвої Води»

Мета: Розвинення нових стратегій подолання відсутності мотивації.

Наразі я пропоную вам створити малюнок на тему «Чого мені заважає успішно навчатися?» Після створення зображення, що символізує те, що заважає вам навчатися, я пропоную вам позбутися цього малюнка раз і назавжди, розірвавши його. Тепер ваші підручники, уявляючи знання, можуть допомогти вам стати більш ерудованими, оскільки саме через навчання відкриваються нові можливості та перспективи.

Обговорення:

1. Як ще можна позбавитися того, що заважає вам в навчанні?
2. Чи є у вас власний спосіб, за яким ви працюєте з цими перешкодами?
3. Чи вважаєте ви такі психологічні техніки корисними?

Гра «Через 10 років»

Мета гри: Сприяти розвитку мотивації до професійної діяльності.

Перед початком гри учасникам пропонується придумати історію свого

професійного розвитку протягом 10 років. Потім кожен учасник представляє свою успішну кар'єру, розповідаючи про свої досягнення та досягнуті цілі. Решта учасників, які виступають у ролі журналістів, можуть задавати будь-які питання.

Гра «Через 10 років» проводиться в дружній та веселій атмосфері, що сприяє формуванню індивідуальних перспективних планів професійного розвитку для кожного учасника.

Обговорення:

Якщо виникне ситуація, у якій ви не зможете навчатися в обраній професії та стати таким успішним, яким ви описали в цій грі, що ви будете робити або які зміни ви зробите?

Вправа «Просіть або хваліть сами себе»

Мета: Вивчення методів підтримки, підбадьорювання та надихання самого себе.

Справжній індивід може просити і спонукати до дій не лише інших, але і самого себе. Іноді, коли немає бажання виконувати певне завдання, але ви усвідомлюєте його важливість, спілкування з самим собою та переконання в необхідності цієї роботи можуть допомогти подолати труднощі самоорганізації. Для цього потрібно просити самого себе виконати важливу справу. Залежно від ваших особистих якостей і ситуацій ви можете використовувати як переконання в необхідності дії, так і прохання та ласкаві слова. Після успішного виконання завдання не забувайте похвалити себе, оскільки вміння власноруч підтримувати, підбадьорювати та надихати себе дуже корисно в роботі.

Вправа «Мій Майбутній Будинок»

Мета: Збудувати учасникам свідомість стосовно реалізації своїх життєвих цілей.

Перед початком вправи у вас є завдання створити групи та намалювати будинок, який символізує вашу успішну університетську навчальну кар'єру.

Деталі малюнка:

1. Дах – це ваша мета, яку ви ставите перед собою під час навчання.
2. Стіни – це завдання, вирішивши які, ви зможете досягти своєї мети.

3. Стежка – це методи та способи, якими ви плануєте досягти цієї мети.
4. Кущі та камені – це бар'єри, які перешкоджають вам досягти мети.

Вправа «Почати Діяти»

Мета: Підкреслити важливість вчасного виконання завдань.

Перед тим як відкласти роботу в «чорний ящик» і забути про неї, подумайте, що рано чи пізно, вам доведеться відновити цю роботу. Тому, щоб уникнути конфліктних ситуацій з приводу невчасного виконання обов'язків, не відкладайте роботу і, наскільки це можливо, виконуйте її одразу. Якщо вам важко змусити себе розпочати роботу, спробуйте знайти мотивацію. У цьому випадку мотивація пов'язана з першим кроком до початку роботи, а не з самою роботою [31].

Тому спочатку задайте собі питання: «Які переваги я одержу, якщо виконаю це завдання?» і «Які наслідки будуть, якщо я не зроблю цього?»

На завершення нашої зустрічі я пропоную вправу, яка принесе позитивні емоції.

Вправа «Я в Майбутньому»

Мета: Аналіз і осмислення власних життєвих та професійних перспектив.

Лідер тренінгу роздає учасникам альбомні аркуші для малювання та ставить олівці, фломастери, маркери та ручки в центрі. Кожен учасник повинен намалювати себе в майбутньому.

Після малюнка учасники представляють своє малюнок та пояснюють, що вони зобразили, і відповідають на питання.

Вправа. Будь успішним. Навіть невеличкі досягнення можуть великою мірою підштовхнути та стати джерелом мотивації для подальших дій. Важливо вміло планувати та втілювати ситуації успіху. Ось кроки, які можна вжити для досягнення цього:

1. Поставте перед собою конкретну та середньої складності мету.
 - Обирайте завдання, яке вам цікаве, але водночас вимагає певних зусиль для виконання.
2. Розгляньте конкретні кроки для реалізації цієї мети.

– Розбийте велике завдання на менші ланки та прикладіть зусилля для досягнення хоча б одного з них, переконавшись, що це досягне.

3. Поділіть мету на етапи та визначте їх важливість.

– Встановіть проміжні кроки та враховуйте їх значення для успіху.

Поставте перед собою конкретні та реалістичні цілі.

4. Визначте кількісні критерії для оцінки успіху.

– Встановіть параметри, за якими ви можете визначити навіть маленькі позитивні зрушення у вашій діяльності.

5. Нагороджуйте себе за досягнуті успіхи.

– Підготуйте призи та відзнаки, щоб підкреслити свої досягнення та створити додатковий стимул для подальших зусиль.

Вправа «Подорож у Дитинство»

Психолог: Почнемо, зручно сядьте на килимки. Якщо вам потрібно прочистити горло, зробіть це зараз. Закрийте очі та спробуйте концентруватися на своєму диханні. Відчуйте, як ви рівномірно та спокійно дихаєте. Тепер ви будете перенесені назад у часі в своє дитинство. Вам всього 5-6 років, і ви знаходитесь в дитячому садочку. Відкрийте очі у своєму уявленні та роздивіться навколо. Подивіться на ті речі та іграшки, які оточують вас. Можливо, ви мріяли стати пожежником, балериною або космонавтом? Що саме вам так подобалося в тій професії, про яку ви мріяли у дитинстві? Чи були гроші вашою мотивацією? Що саме вас мотивувало вирости і стати тим, ким ви хотіли? Тепер настав час повернутися в сьогодення. Ви чуєте, як вас кличуть за ім'ям. Хто це? Помічаєте, що прийшли за вами. Якщо ви готові, з часом відкрийте очі.

Після цієї вправи проведемо рефлексію разом, поділяючись в колі своїми враженнями та почуттями, які виникли під час вправи. Обговоримо ваші мрії та поглянемо, чи вони здійснилися. Чи залишилися вони мріями чи втрачені в часі? Що вам не вистачає з вашого дитинства?

Етап 4. Комплексне обговорення результатів тренінгу.

Комплексне обговорення результатів тренінгу. Обговорення вражень та відповіді на питання, які виникли під час тренінгу (тривалість – 2 години):

Психолог: Давайте поділимося тим, що ви взяли з цих занять. Що саме було корисним для вас? Чим вас змусило замислитися це тренування? Чи відчуваєте ви завжди те, що відчували під час наших занять? Чи зросла ваша професійна мотивація? Чи, поглибившись у своє дитинство, ви згадали те, що колись так любили? Як змінився ваш стан загалом? Які очікування викликає ваша професія у вас сьогодні?

Після всіх відповідей проводиться прощання, і кожному учаснику висловлюється подяка.

Отже, такий тренінг є мотиваційною формою групової взаємодії, де відбувається моделювання навчальних ситуацій, розвивається бажання до здобуття нових знань, розуміння значимості навчального матеріалу, визнання цінності присвоєного нового досвіду.

3.2. Результати корекційно-відновлювальної роботи

Аналізуючи наукові психолого-педагогічні концепції активізації навчального процесу, підвищення пізнавальної активності студентів, розкриття їхнього потенціалу, веде до висновку, щоб педагогічний процес має бути конструктивною мірою організований, з врахуванням індивідуально психологічних якостей сучасної молоді, дієвими способами отримання і обробки інформації, використання сучасного технічного оснащення та засобів зв'язку, побудова навчального процесу не всупереч, а назустріч сучасним технологіям, гуманістичного ставлення до студентів, педагогічній взаємодії.

Після апробації тренінгу, був проведений контрольний етап психолого-педагогічного експерименту, метою якого було виявлення змін в рівнях розвитку сформованості мотивації студентів експериментальної групи до професійної діяльності за допомогою двох методик:

1) Питання, щодо мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності: «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної

діяльності?»

Шкала варіантів відповідей:

1. Високий рівень мотивації і готовності.
2. Середній рівень мотивації і готовності.
3. Низький рівень мотивації і готовності.
4. Не можу відповісти.

2) Методика К. Забір: Мотивація професійної діяльності

Результати дослідження представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Результати дослідження змін в рівнях розвитку сформованості мотивації студентів експериментальної групи до професійної діяльності

Ім'я студента/ки	Результати дослідження
Farid	Високий рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Iasmina	Середній рівень мотивації і готовності / ВМ
Stephie	Середній рівень мотивації і готовності / ВМ
Zami	Високий рівень мотивації і готовності / ВМ
Sina	Середній рівень мотивації і готовності / ВМ
Sophie	Високий рівень мотивації і готовності / ВМ
Aileen	Середній рівень мотивації і готовності / ЗНМ
Michel	Середній рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Amina B.	Середній рівень мотивації і готовності / ВМ
Jessica	Високий рівень мотивації і готовності / ВМ
Chrissi	Високий рівень мотивації і готовності / ВМ
Eva	Високий рівень мотивації і готовності / ЗПМ
Hannah	Середній рівень мотивації і готовності / ВМ
Leon	Високий рівень мотивації і готовності / ВМ
Sebastian	Середній рівень мотивації і готовності / ЗПМ

Примітка: ВМ - внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

Аналіз результатів діагностики, спрямованої на виявлення рівня сформованості мотивації за допомогою питання наведений на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. Аналіз результатів діагностики, спрямованої на виявлення рівня сформованості мотивації в експериментальній групі за допомогою питання

На питання «Як ви оцінюєте свою мотиваційну готовність до професійної діяльності?» відповіді у двох групах були різноманітними. За результатами відповідей експериментальної групи після проведення тренінгу, 47% респондентів мають високий рівень мотивації і готовності, 53 % відповіли, що мають середній рівень мотивації і готовності, а жоден із студентів експериментальної групи після проведення тренінгу не має низький рівень.

Дослідження мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності показало, що перед проведенням тренінгу більшість учасників в експериментальній групі оцінювали свою мотивацію як низьку та не могли з точністю оцінити рівень своєї мотивації.

Після проведення тренінгу спостерігалася позитивна динаміка: 47% студентів після тренінгу мали високий рівень мотивації і готовності, а 53%

залишились з середнім рівнем мотивації. Важливо відзначити, що жоден із студентів не мав низького рівня мотивації після проведення тренінгу.

Отже, результати дослідження свідчать про ефективність тренінгу у підвищенні рівня мотиваційної готовності студентів до професійної діяльності. Позитивна динаміка після тренінгу свідчить про те, що учасники набули нових навичок і засобів для підвищення своєї мотивації та готовності до майбутньої професійної діяльності.

Також було використано іншу методику для визначення мотивації студентів експериментальної групи щодо їхньої майбутньої професійної діяльності після проведення тренінгу, а саме методику К. Заміра.

На рисунку 3.2 представлені узагальнені результати цієї діагностики експериментальної групи після тренінгу.

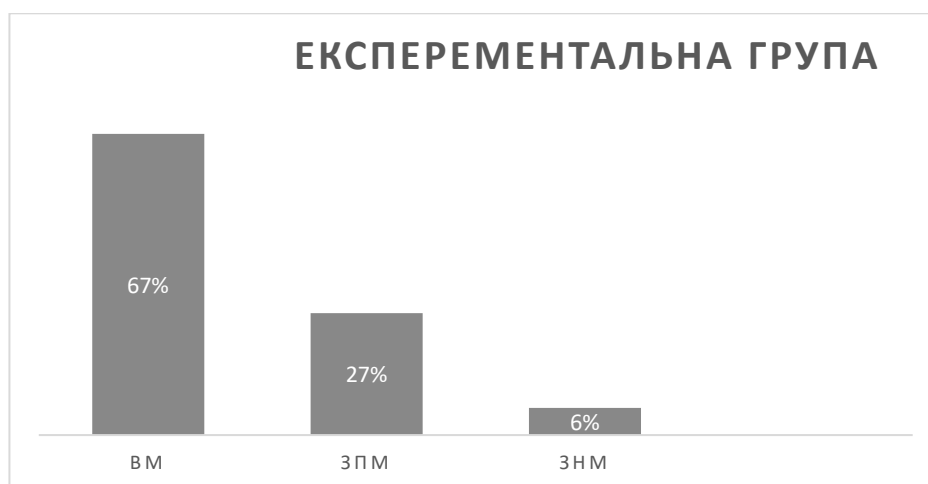


Рис. 3.2. Узагальнені результати діагностики експериментальної групи після тренінгу

Примітка: ВМ - внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

Отримані результати дослідження показують, що у 67% досліджуваних переважає внутрішня мотивація, у 27% – зовнішня позитивна мотивація, і у 6% – зовнішня негативна мотивація.

Проведення тренінгу суттєво вплинуло на мотиваційні орієнтації досліджуваних. Перед тренінгом у більшості учасників (40%) переважала

внутрішня мотивація, у 33% була зовнішня позитивна мотивація, і у 27% спостерігалася зовнішня негативна мотивація.

Після тренінгу помітно змінилися мотиваційні орієнтації. Внутрішня мотивація стала превалювати у 67% досліджуваних, що свідчить про більший внутрішній інтерес і прагнення до досягнення цілей. Зменшилася зовнішня позитивна мотивація до 27%, і зовнішня негативна мотивація стала меншою, складаючи 6%.

Отже, можна вважати, що тренінг сприяв позитивним змінам у мотиваційних орієнтаціях досліджуваних, зокрема, підвищив внутрішню мотивацію та зменшив зовнішню мотивацію, що може сприяти більш успішній та задоволеній професійній діяльності.

Таким чином, в експериментальній групі збільшилась кількість студентів, які стали мати високий рівень мотивації. Таким чином, результати контрольного етапу психолого-педагогічного експерименту показують, що тренінг з розвитку мотивації ефективний оскільки прослідковується позитивна динаміка у розвитку мотивації студентів.

3.4. Рекомендації щодо удосконалення роботи з формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності

Мотиваційна сфера особистості студента формується з урахуванням кількох факторів, таких як стиль викладання, умови навчання, психологічна атмосфера в групі у вищому навчальному закладі, особиста мета навчання, предметно-рефлексивне ставлення до навчання та суб'єктивна активність. Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості залежать від таких аспектів, як ідентифікація образу «Я», уявлення про світ, майбутню професійну діяльність, самооцінка та здатність до рефлексії.

З урахуванням мотивації, що впливає на вступ до вищого навчального закладу, сучасних студентів можна класифікувати у трьох основних групах:

1) Студенти, спрямовані на освіту як на майбутню професію. Для них основними чинниками є інтерес до майбутньої роботи, бажання реалізувати себе в цій сфері та потреба у постійному професійному самовдосконаленні.

2) Студенти, орієнтовані на матеріальне збагачення. Вони розглядають освіту як інструмент або стартову площину для розвитку власного бізнесу, торгівлі та інших сфер. Хоча вони розуміють важливість фахової підготовки, їм можливо менше цікаво саме вирішення професійних завдань порівняно із першою групою.

3) Студенти, які ще не визначилися щодо своєї професійної майбутньої кар'єри через особисті або побутові проблеми. Для цієї групи освіта і професія не є головною ціллю, і вони можуть не мати чіткого інтересу щодо вибору професії. Можливо, з часом вони приймуть рішення щодо свого професійного шляху, але на даному етапі ця група студентів не має конкретних професійних планів [68].

Основні чинники педагогічного процесу, спрямовані на досягнення оптимального рівня мотивації студентів у вищому навчальному закладі, можуть бути описані так:

1. Вибір навчального матеріалу:
 - Підкреслення актуальності, новизни та практичності матеріалу.
 - Використання проблемно-орієнтованого підходу.
 - Забезпечення сучасністю та актуальністю інформації.
2. Організація навчального процесу:
 - Використання різних методів навчання, включаючи очні та дистанційні форми.
 - Впровадження технологічних інновацій у навчальний процес [56].
 - Застосування продуктивної педагогічної інтеграції.
3. Урахування індивідуально-психологічних особливостей:
 - Підтримка студентських інтересів, поглядів, установок, ставлень та цінностей.
 - Проведення моніторингу освоєння навчального матеріалу.

4. Соціально-психологічні процеси у групі студентів:

- Сприяння позитивній соціальній взаємодії в групі.
- Стимулювання комунікації та взаєморозуміння між студентами.

Щодо професійного навчання, його важливість у формуванні особистості студента на етапі професійного становлення було визнано. Психологічна готовність до майбутньої професійної діяльності розглядається як ключовий показник успішності професіоналізації студента. Ця готовність потребує уважного та цілеспрямованого психологічного супроводу. Підвищення рівня психологічної готовності до професійної діяльності може бути досягнуто за допомогою програм гармонізації становлення особистості, включаючи формувальний експеримент.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

На основі проведеного експериментального дослідження ми прийшли до висновку, що професійна мотивація є важливим складовим елементом професійної діяльності майбутніх спеціалістів. Вона виступає ключовим фактором, що сприяє професійному, соціальному і особистісному розвитку індивіда.

На основі отриманих дослідницьких результатів, було розроблено програму для підвищення мотивації студентів, які навчаються на психологічному факультеті і мають намір працювати в цій галузі. Програма складається з 10 сесій і має на меті підвищити як внутрішню, так і зовнішню позитивну мотивацію, сприяючи формуванню високого рівня професійної мотивації майбутніх психологів.

Програма також передбачає розвиток ключових професійних якостей особистості психолога і поглиблення розуміння професійної «Я-концепції», спрямованої на формування адекватного уявлення про себе як майбутнього фахівця. Заняття рекомендується проводити двічі на тиждень.

Загальною метою цього тренінгу є розвиток комплексу психологічних характеристик особистості та групи, які підвищують ефективність розв'язання життєвих завдань, спрямованих на підвищення рівня професійної мотивації студентів психологічного факультету. Щодо професійного навчання, визначено його значущість у формуванні особистості студента на етапі професійного становлення. Психологічна готовність до майбутньої фахової діяльності є ключовим показником успішності професіоналізації студента. Ця готовність потребує уважного та цілеспрямованого психологічного супроводу, а підвищення рівня психологічної готовності до професійної діяльності може бути досягнуто за допомогою програм гармонізації становлення особистості, включаючи формувальний експеримент.

Висновок полягає в тому, що ефективний педагогічний процес для підвищення мотивації студентів та розвитку їхнього потенціалу вимагає

організації конструктивного навчання, врахування індивідуальних психологічних особливостей студентів та використання сучасних методів отримання та обробки інформації, а також сучасних технічних засобів. Гуманістичне ставлення до студентів і педагогічна взаємодія є ключовими елементами успішного педагогічного процесу.

Після проведення тренінгу виявлено позитивні зміни у мотиваційних орієнтаціях студентів, зокрема, підвищення внутрішньої мотивації та зменшення зовнішньої мотивації. Результати також вказують на покращення кар'єрних орієнтацій студентів, з більшою впевненістю у власних навичках та перспективах на роботі.

Отже, психолого-педагогічний експеримент свідчить про ефективність тренінгу у підвищенні мотивації студентів та готовності до професійної діяльності, що може сприяти їхньому успішному розвитку та задоволеній професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі теоретично обґрунтовано та емпірично перевірено особливості мотиваційної готовності до професійної діяльності студентів-психологів, розробити програму формування мотиваційної готовності та перевірити її ефективність. Отримані результати дослідження засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і стали підставою для формулювання наступних висновків.

1. На основі вивчення наукової літератури за темою роботи розкрито сутність поняття «психологічна готовність» та особливості мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності в науковій психологічній літературі. З'ясовано, що професійна готовність студента дозволяє йому успішно проявляти свої професійні обов'язки, правильно демонструвати знання, вміння і навички, підтримувати накопичений досвід і ефективно орієнтуватися при виконанні виробничих завдань. Вона допомагає фахівцеві швидше адаптуватися до умов праці та подальшого кар'єрного зростання. Параметри мотивації в навчальній діяльності мають велике значення, і серед них особливо важливими є стійкість мотивації, її зв'язок з рівнем інтелекту, пізнавальним розвитком і методами навчання. Проблема мотивації є важливим фактором успіху в досягненні навчальних результатів. Динамічні параметри мотивації включають стійкість, силу мотивації, емоційне забарвлення та швидкість виникнення.

2. Проаналізовано сучасні підходи до формування професійної діяльності психолога та визначено, що навчальна діяльність студентів може бути мотивована різними чинниками: пізнавальними (внутрішніми), соціальними, вузькими пізнавальними мотивами та мотивами соціального співробітництва. В даному дослідженні було проаналізовано наукові психолого-педагогічні концепції, спрямовані на активізацію навчального процесу, підвищення пізнавальної активності студентів та розкриття їхнього потенціалу. Основними висновками є те, що для досягнення оптимального рівня мотивації студентів у

вищому навчальному закладі, педагогічний процес повинен бути організованим конструктивно, з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей сучасної молоді. Один із ключових аспектів полягає у виборі навчального матеріалу, який повинен бути актуальним, новим та практичним. Важливими є також проблемно-орієнтований підхід та забезпечення сучасністю та актуальністю інформації. Організація навчального процесу також має враховувати різноманітні методи навчання, включаючи очні та дистанційні форми, впровадження технологічних інновацій та продуктивну педагогічну інтеграцію. При цьому важливо враховувати індивідуально-психологічні особливості студентів, підтримувати їхні інтереси, погляди, установки, ставлення та цінності. Проведення моніторингу освоєння навчального матеріалу також є важливим елементом підвищення мотивації студентів. Соціально-психологічні процеси в групі студентів також грають суттєву роль. Сприяння позитивній соціальній взаємодії та стимулювання комунікації та взаєморозуміння між студентами сприяють створенню сприятливого навчального середовища.

3. Організовано та проведено емпірично-експериментальне дослідження особливостей мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності. Результати констатувального етапу емпірично-експериментального дослідження показали, що студенти-психологи мають різноманітні мотиваційні фактори та ціннісні орієнтації, і ця різноманітність важлива для індивідуалізованого підходу до підготовки майбутніх фахівців у галузі психології. Внутрішня мотивація, зовнішні стимули та негативні мотиваційні фактори впливають на формування мотиваційного фону студентів. У результаті кореляційного аналізу були виявлені певні зв'язки між мотивацією та кар'єрними орієнтаціями студентів-психологів. Зокрема, внутрішня мотивація позитивно пов'язана з професійною компетентністю та балансом роботи і життя. Також зовнішні стимули частіше мотивують до автономності та професійного зростання. Особи з переважанням негативної зовнішньої мотивації частіше обирають управлінську кар'єру. Студенти-психологи мають різноманітні

цінності, мотиваційні фактори та кар'єрні орієнтації. Ці дані свідчать про індивідуальний підхід кожного студента до своєї майбутньої професійної діяльності в галузі психології.

4. Досліджено основні методи формування мотиваційної готовності студентів-психологів до професійної діяльності та розроблено тренінгову програму сприяння розвитку мотивації майбутніх психологів у сфері професійної діяльності. Розроблена тренінгова програма розвитку мотивації навчальної діяльності для студентів-психологів може сприяти підвищенню рівня їхньої професійної мотивації. Важливо враховувати індивідуальні особливості студентів та їхні кар'єрні орієнтації при розробці таких програм. Після проведення тренінгу, який був спрямований на розвиток мотивації студентів до професійної діяльності, був проведений контрольний етап психолого-педагогічного експерименту. Аналіз результатів цього етапу показав значну позитивну динаміку у розвитку мотиваційної готовності студентів.

5. Здійснено аналіз отриманих результатів експериментального дослідження та сформульовано рекомендації педагогам. Перед тренінгом більшість студентів оцінювала свою мотивацію як середню, проте після проведення тренінгу понад половина студентів мали високий рівень мотивації і готовності до професійної діяльності. Важливим є той факт, що жоден із студентів не мав низького рівня мотивації після проведення тренінгу. Також була використана методика К. Заміра для визначення мотивації студентів щодо майбутньої професійної діяльності. Результати цього дослідження показали, що після тренінгу внутрішня мотивація стала превалювати, зменшилася зовнішня негативна мотивація. Загальна картина свідчить про позитивні зміни у мотиваційних орієнтаціях студентів, зокрема, в підвищенні внутрішньої мотивації та зниженні зовнішньої мотивації. Це може сприяти успішній та задоволеній професійній діяльності студентів. Результати контрольного етапу психолого-педагогічного експерименту підтверджують ефективність тренінгу з розвитку мотивації студентів. Позитивна динаміка в розвитку мотивації та кар'єрних орієнтацій свідчить про те, що учасники здобули нові навички та

засоби для підвищення своєї мотивації та готовності до майбутньої професійної діяльності. Це має важливе значення для їх успішного розвитку та вдосконалення професійної кар'єри.

6. Сформульовано рекомендації щодо підвищення мотивації студентів у здобутті професійної кваліфікації, які полягають у наступному: підвищення рівня професійної та навчальної мотивації потребує постійної уваги з боку держави, викладачів та самого студента. Психологічні чинники розвитку професійної мотивації залежать від духовного та морального клімату в навчально-професійному середовищі, зокрема від того, як відбувається взаємодія між студентами, викладачами та адміністрацією вищого навчального закладу. Отже, у висновку можливо наголосити, що рівень професійної самосвідомості є важливою передумовою формування активної життєвої позиції особистості та її успіху в професійній діяльності. Він спрямований на підвищення рівня професійної мотивації студентів, готуючись до майбутньої професійної діяльності, і впливає на успішність та задоволення від діяльності. Мотивація до навчання є обов'язковою умовою для успішного проходження навчання і важливим фактором професійного становлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. О. Методологічні засади гуманізації (особистісної орієнтації) професійної діяльності та підготовки до неї. *Психологія праці та професійної підготовки особистості*: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький: ТУП, 2001. С. 48-67.
2. Власова О. І. Педагогічна психологія : навч. посібник. Київ : Либідь, 2005. 400 с.
3. Галузяк В. М. Мотиваційна детермінація стильових особливостей педагогічного спілкування. *Наук. зап. Вінниц. держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія*. Вінниця, 2003. Вип. 8 С. 158-163.
4. Галузяк В. М. Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 1998. 17 с.
5. Галузяк В. М., Сметанський М. І., Шахов В. І. Педагогіка : навчальний посібник. Вінниця : РВВ ВАТ Віноблдрукарня, 2001. 200 с.
6. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. *Психологія праці та професійної підготовки особистості*: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48-67
7. Грабовська Т., Киричук О. Формування позитивної мотивації діяльності особистості. *Рідна школа*. Київ, 2002. № . 4. С. 12-14.
8. Жадан І. В. Психологічні умови формування учбовопізнавальних мотивів: На матеріалі трудового навчання підлітків : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 1993. 138 с.
9. Занюк С. С. Психологія мотивації. Навчальний посібник. Київ : Вид-во «Либідь», 2002. 304 с.
10. Занюк С. С. Аналіз психологічних закономірностей і механізмів розвитку мотивації. Педагогіка, психологія. *Науковий вісник Волинського*

державного університету, 1997. №7. С. 91-92.

11. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій. Навчальний посібник. Луцьк: Вид-во Волинського держ. університету, 1997. 180 с.

12. Занюк С. С. Мотивація діяльності: спонукання, активність, успіх: Навчальний посібник. Луцьк : Вид-во Волинського держ. університету, 1998. 124 с.

13. Зарубінська І. Б. Дослідження сформованості мотиваційної складової соціальної компетентності студентів вищих навчальних закладів. *Соціальна педагогіка: теорія та практика, 2009. №1. С.27-33.*

14. Зязюн І. Філософія сучасної професійної освіти. *Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи.* Київ : Віпол, 2000. С. 11-57

15. Калошин В. Ф. Не маніпулювати, а самоудосконалюватись : Як реалізувати свій педагогічний потенціал. *Педагогіка толерантності, 1999. № 3/4. С. 129-133*

16. Кальницька К. О. Структура мотивації педагога до підвищення професійної кваліфікації. *Практ. психологія та соц. робота, 1999. № 1. С. 10-12.*

17. Кашканова Г. Г. Навчально-пізнавальна діяльність студента як єдність його операційних та мотиваційних компонентів, 2001. № 3. С. 10-15.

18. Киричук О. І. Виховання в учнів інтересу до навчання. Київ : Знання, 1986. 48 с.

19. Козаков. В.А. Психологія діяльності на навчальний менеджмент. Частина І. *Психологія суб'єкта діяльності,* Київ : КНЕУ, 1999. 244 с.

20. Клачко В. М. Формування мотивації учбової діяльності у курсантів вищих військових навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.20. Хмельницький, 1999. 171 с.

21. Клочко В. І., Клочко Н. О. Формування методологічної компетентності студентів технічних університетів. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі: Збірник наукових праць.* Кривий Ріг : Видавничий відділ НМетАУ, 2008. Вип. 5. 371 с.

22. Князян М. Формування пізнавальної мотивації дослідницької діяльності студентів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2003. № 1. С. 173–181.
23. Міхєєва Л. В. Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2005. 20 с.
24. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навчальний посібник. 5-е видання, доповнене і перероблене. Київ, 2007. 656 с.
25. Лозниця В.С. Основи психології та педагогіки: Навч. посібник. Київ : Либідь, 1996. 632 с.
26. Парфілова С. Л. Формування пізнавального інтересу як мотиву навчальної діяльності. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб. наук. пр. Випуск 10 Київ-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2006. 500 с.
27. Походенко С. В. Психологічні особливості мотивації лідерства у підлітків: ав-тореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 1998. 20 с.
28. Професійна освіта : Словник : навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : Вища шк., 2000. 380 с.
29. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : підручник. Харків : НТУ «ХП», 2007. 592 с.
30. Савицька О.В. Статеві та вікові особливості мотивів вибору професії та мотивів навчання студентської молоді. *Проблеми сучасної психології: зб. наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*, 2013. № 21. С. 639-646.
31. Савчин М. В. Відповідальність : Смісловий принцип мотиваційної регуляції поведінки особистості. *Педагогіка і психологія*, 1996. № 1. С. 10-18.
- 32.. Сисоєва С. О. Педагогічна творчість : монографія. Харків – Київ : Каравела, 1998. 150 с.
33. Сисоєва С. О., Поясок Т. Б. Психологія та педагогіка : Підручник для студентів вищих навчальних закладів педагогічного профілю традиційної та

дистанційної форм навчання. Київ : Міленіум, 2005. 520 с.

34. Скрипченко О. В. Загальна психологія : підручник. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. Київ : Либідь, 2005. 464 с.

35. Сметанський М. І. Педагогічні умови активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів. *Наук. записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія*. Вінниця, 2000. Вип. 2. С. 7–12.

36. Сметанський М. І., Галузьяк В. М. Педагогічна влада та її виховний вплив. *Педагогіка і психологія*, 1996. № 4. С. 32-39.

37. Сметанський М. Методологічні засади активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів. *Шлях освіти*, 2000. № 4. С. 31-33.

38. Собаєва О. В. Активізація пізнавальної діяльності студентів в умовах дистанційного навчання : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.09. ХДПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків, 2001. 19 с.

39. Трофімов Ю. Л. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін. ; за ред. Ю. Л. Трофімова. 2-ге вид., стереотип. Київ : Либідь, 2000. 558 с.

40. Фоменко К.І. Губристична мотивація в структурі спрямованості особистості студентів : дис.. канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2011. 239 с.

41. Хомич Г. О. Консультативна діяльність психолога у вищих навчальних закладах. *Консультативна психологія*. Вінниця : Нілан ЛТД, 2014. С. 403-410

42. Хрущ-Ріпська О. В. Психологічні засади формування у студентів педвузу готовності до майбутньої професійної діяльності. Київ, 1999. 234 с.

43. Чаїнська М.О. Психологічні чинники оптимізації професійного аксіогенезу майбутніх педагогів: автореф. дис. канд. психол. наук: Івано-Франківськ, 2010. 20 с.

44. Чайка В.М. Теорія і технологія підготовки майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності : автореф... д-ра пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2006. 44 с.

45. Чаусова Т.В. Особливості формування мотиваційної сфери навчання підлітків. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*,

2018. № 6 (35). С. 121-134.

46. Чекстере, О. Ю. Дослідження мотивації навчання в парадигмі когнітивної психології. *Педагогіка і психологія*, 2018. № 2 (99). С. 66–71.

47. Черепашук А. А. Рівні сформованості та шляхи підвищення мотивації навчально-пізнавальної діяльності студентів психологічних спеціальностей. *Вісник Черкаського ун-ту ім. Б. Хмельницького*, 2008. Вип 136. С. 92-95.

48. Чернявська Ю. Реалізація сучасних міжнародних освітніх проектів у країнах зарубіжжя. *Формування інформаційного освітнього простору в процесі модернізації середньої загальної освіти: світові тенденції* : колективна монографія. Київ : Педагогічна думка, 2007. С. 230–251.

49. Чобітько М. Г. Теоретико-методологічні засади особистісно орієнтованої професійної підготовки майбутніх учителів : автореф... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2007. 44 с.

50. Чобітько М. Г. Особистісно орієнтована професійна підготовка майбутнього вчителя : теоретико-методологічний аспект : монографія. МОН України. АПН України. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Черкаси : Брама-Україна, 2006. 560 с.

51. Шахов В. І. Психолого-педагогічні умови активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів. *Наукові записки ВДПУ ім. М. Коцюбинського*, 2005. Вип. 13. С. 78-82.

52. Шевченко Н. Ф., Волювач О.С. Аналіз мотиваційно-сміслової сфери особистості практичного психолога. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Харків : ХНПУ, 2009. Вип. 28. С. 115–118.

53. Шевнюк О.Л. Теорія і практика культурологічної освіти майбутніх учителів у вищій школі : автореф... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2004. 44 с.

54. Шевців З. М. Основи соціально-педагогічної діяльності : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 248 с.

55. Щербаков В. С. Розвиток ментальності як необхідна умова суспільної активності особистості. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія,*

психологія. Вип. 5. Ч. 1. Івано-Франківськ, 2000. С. 269-272.

56. Щербань П. М. Національне спрямування навчального процесу вищої школи. *Наук. метод. зб.* Київ, 2002. Вип. 27. С. 54-66.

57. Юдіна Н. О. Розвиток мотивації навчання молодших школярів у процесі вивчення інтегрованих курсів : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Центральн. ін-т післядиплом. пед. осв. АПН України. Київ, 2003. 20 с.

58. Щербань П. М. Національне спрямування навчального процесу вищої школи. *Наук. метод. зб.* Київ, 2002. Вип. 27. С. 54-66

59. Якобсон П. М. Психологія почуттів і мотивації. 1998. URL: http://ni.biz.ua/17/17_7/17_78948_yakobson-pm-psihologiya-chuvstv-i-motivatsii--m-mpsi-.html (дата звернення: 25.12.2023).

60. Яковенко А. В. Особливості освітніх мотивацій студентської молоді в умовах трансформації українського суспільства : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. соціол. наук : спец. 22.00.04. ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2003. 20 с.

61. Ягупов В. В. Педагогіка : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 560 с.

62. Яременко Л. Мотивація навчального процесу як педагогічна проблема. *Вища освіта України*, 2014. № 3. С. 69-74.

63. Ярошенко, А. Рейтингова система оцінювання як засіб підвищення мотивації до навчання. *Біологія. Шкільний світ*, 2015. №5. С. 6–8.

64. Яценко Т. Цілісність психічного у взаємозв'язках свідомого з несвідомим. *Естетика і етика педагогічної дії* : збірник наукових праць. Вип. 3. – Київ – Полтава, 2012. С. 56-67.

65. Яцишин О. М. Формування мотивації вивчення іноземної мови студентами економічних спеціальностей : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2004. 276 с.

66. Яцишин О. М. Діагностика мотивації вивчення іноземної мови студентами економічних спеціальностей. *Наук. зап. Вінниц. держ. пед. ун.-ту ім. М. Коцюбинського. Серія : Педагогіка і психологія*. Вінниця, 2004. Вип. 10. С.

153-158.

67. Яцунь О.М. Університет перед викликами глобалізації: соціальний аспект. Вища освіта України : теоретичний і науково- методичний часопис Інституту вищої освіти НАПН України. Тематичний випуск «Європейська інтеграція вищої освіти України в контексті Болонського процесу». Київ, 2012. № 3, Т. 1. С. 104-106.

68. Ananyev B. G. On the problems of modern human knowledge. Nauka, 1977. 379 p.

69. Chen, L. Attitude and Motivation for English Learning. *Studies in Literature and Language*, 2014. P. 51-56.

70. Chen, L. Attitude and Motivation for English Learning. *Studies in Literature and Language*, 2014. P. 51-56.

71. Freud S., van Haute P. Drei Abhandlungen zur Sexualtheorie. V&R Unipress, 2015. P. 205-215.

72. Frydrychova Klimova, B. Motivation for Learning English at a university level. *Procedia Social and Behavioral Science*, 2011. P. 2599–2603.

73. Gladding J. T. Counseling a comprehensive profession \Merril Prentice Hall\ New Jersey, 2002. URL: https://www.cooperativecs.com/telehealth?gclid=CjwKCAiA44OtBhAOEiwAj4gpOdJsyHZ2D_yZmfEROKp_lm57JH30CWgHJsmMI3d796tp8Poq-JDoHBoCQbIQAvD_BwE (дата звернення: 20.12.2023).

74. Hebos A. Y. Psykhohohyia poznavatelnoi aktyvnosti uchashchyksia (v obuchenyy). Kyshynev, 1975.

75. Honcharenko S. U. Profesiina osvita: Slovnyk / za red. N.H. Nychkalo. Kyiv : Vyshcha shkola, 2000. 380 p.

76. Hrybeniuk H. S. Motyvny v strukturі samorehuliatcii subiekta. *Pedahohika i psykhohohiia*, 2005. № 2. S. 101-102.

77. Kobiatska I. Rol motyvatsii vyvchennia inozemnoi movy studentamy tekhnichnykh VNZ u period adaptatsii. *Pedahohika i psykhohohiia profesiinoi osvity*, 2002. № 5. S. 82-87.

78. Kovalenko N.P., Ponomarenko S.V., Pospelova H.D. & Sherstiuk O.L. Motyvatsiia navchalnoi dialnosti yak zaporuka uspishnoi profesiinoi pidhotovky studenta. *Motivation of edukational aktivty as a pledge of successful student professional training*. Suchasnyj pidkhid do vykladannia navchalnykh dystsyplyn v konteksti pidvyshchennia yakosti vyshchoi osvity: materialy 50-i nauk. – metod. konf. vykladachiv i aspirantiv (26 – 27 liutoho 2019r). Modern Approach to Teaching Disciplines in the Context of Improving the Quality of Higher Education: Proceedings of 50-scientific Method. Conf. Teachers and Postgraduate Students (February 26-27, 2019), 2019. Poltava: PGAA.

79. Kovalenko N. P., Bobrova N. O., Hanchko O. V., Zachepilo S. V. Motyvatsiia studentiv yak zaporuka uspishnoho profesiinoho rozvytku. *Medychna osvita*, 2020. № 3. S. 43-48.

80. Kovalenko N. P., Ponomarenko S. V., H. D. Pospelova, Sherstiuk O. L. Motyvatsiia navchalnoi diialnostiyak zaporuka uspishnoi profesiinoi pidhotovky studenta. *Suchasnyi pidkhid do vykladannia navchalnykh dystsyplyn v konteksti pidvyshchennia yakosti vyshchoi osvity* : materialy 50-yi nauk.-metod. konf. vykladachiv i aspirantiv (Poltava, PDAA, 26–27 liutoho 2019 r.). Poltava, 2019. S. 13-16.

81. Krasnoholova I.B. Formuvannia motyviv uchinnia studentiv u protsesi vykladannia anhliiskoi movy: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.01. K., 1999. 20 p.

82. Maksimenko S. Psychological potential of personal self-realization. *Social welfare: Interdisciplinary approach*, 2016. P Vol.1(6). 92-100.

83. Maslow, Abraham H. Theory Z. The farther reaches of human nature. New York: Arkana. *Reprinted from Journal of Transpersonal Psychology*, 1969, 1 (2). P. 31-47.

84. Nagels M. L'auto-efficacite` des apprenants. Pour une ingénierie de l'acquisition des compétences professionnelles. *8e Biennale del'éducation et de la formation*, Lyon: France, 2006. P. 1-6.

85. Negt O. Arbeit und menschliche Würde. – Göttingen : Steidl, 2001. 747 p.

86. Ozuturk, G., Cigdem H. Determination of University students' motivation in the EFL classroom. *Procedia Social and Behavioral Science*, 2014. P. 7-12.

87. Paikush M. Motyvatsiia interesu do vyvchennia fizyky u himnaziikh. *Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity*, 2002. № 6. S. 214-219.

88. Pulasinghage C. Employee Motivation: What Factors Motivate Employees to Work in Nongovernmental Organizations (NGO) in Sri Lanka: A Study According to Maslow's Hierarchy of Needs Model. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 2010. №. 4 (5).

89. Rogers C. R. Client-centred therapy: Its current practice, implications and theory. London : Houghton Mifflin Company, 1951. 320 p.

90. Semerikov S.O. Aktyvizatsiia piznavalnoi diialnosti studentiv pry vyvchenni chyselnykh metodiv u ob'ektno-oriientovanii tekhnolohii prohramuvannia : avtoref. dys. kand. ped. nauk: 13.00.02. Kyiv, 2001. 20 p.

91. Shagdarsuren S., Batchuluun U., Lang D. (2020) Study of Motivation Types of English-Majoring Students and Demotivating Factors – in the Context of National University of Mongolia, Erdenet School. *The Journal of Teaching English for Specific and Academic Purposes*. Vol. 8, №. 2, P. 83–93.

92. Skinner E. A. Perceived control: Motivation, coping, and development. *Self-efficacy: Thought control of action*. London, 1992 P. 91-106.

93. Smibert A., Abbott R., Macdonald D., Hogan A., and Leong G. School, community, and family working together to address childhood obesity: Perceptions from the KOALA lifestyle intervention study. *European Physical Education Review*, 2010. Vol. 16, 2. P. 155-170.

94. Somerville M. A pedagogy of «organized chaos»: ecological learning in primary schools. Children, Youth and Environments. *University of Colorado. United States*, 2011. P Vol. 21. Issue 1. 14-34.

95. Stoliarchuk O., Serhieienkova O. Формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. *Humanitarium*. 2019. Т. 42, № 1. С. 164-173.

96. Vilyunas V. K. The specificity of processes of motivational conditioning in

the human mind. *Soviet Psychology*, 1989. №. 6 (27). P. 74-86.

97. Voß G. G. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*, 1998. №. 3 (31). P. 473-487.

98. Zholdasbekov A. A. et al. Features of motives' manifestation of professional development and personal characteristics of future teachers. *Life Science Journal*, 2014. №. 1(11).

99. Zins J.E., Weissberg R.P., Wang M.C., & Walberg H.J. Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? New York : Teachers College Press, 2004. 256 p.

100. Zins J.E., Weissberg R.P., Wang M.C., & Walberg H.J. Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? New York : Teachers College Press, 2008. P. 225-231.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика Ціннісні орієнтації М. Рокіча

Інструкція до тесту

«Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей. Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті. Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію».

Список А (термінальні цінності):

1. Активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя);
2. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. Здоров'я (фізичне і психічне);
4. Цікава робота;
5. Краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);
6. Любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
7. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів); наявність хороших і вірних друзів;
8. Суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);
9. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);
10. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);
11. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);
12. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)
13. Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)
14. Щасливе сімейне життя
15. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)
16. Творчість (можливість творчої діяльності)
17. Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч; сумнівів).
18. Уважність до себе

Список Б (інструментальні цінності):

1. Акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;
2. Вихованість (гарні манери);
3. Високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);
4. Життєрадісність (почуття гумору);
5. Старанність (дисциплінованість);
6. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
7. Непримищеність до недоліків у собі та інших;
8. Освіченість (широта знань, висока загальна культура);
9. Відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);
10. Раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);
11. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
12. Сміливість у отстаюваннях своєї думки, поглядів;
13. Тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)
14. Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)
15. Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)
16. Чесність (правдивість, щирість)
17. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)
чуйність (дбайливість)
18. Чуйність до кожної людини

Інтерпретація результатів тесту

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання випробуванним у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність.

Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити не сформованість у студента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

ДОДАТОК Б

«Мотивація професійної діяльності» методика К. Замір

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

№ з\п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка даних

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$$\text{ВМ} = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$\text{ЗПМ} = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$\text{ЗНМ} = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$$\text{ВМ} > \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ} \text{ та } \text{ВМ} = \text{ЗПМ} > \text{ЗНМ}.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $\text{ЗНМ} > \text{ЗПМ} > \text{ВМ}$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси. Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості. Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	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: $\text{ЗНМ} > \text{ЗПМ} > \text{ВМ}$

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації. Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності

ДОДАТОК В

Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна: «Якоря кар'єри»

Якоря кар'єри – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси тощо, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають у початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі та можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації несвідомо.

Тест дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень? Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не важливо, 10 – виключно важливо.

- 1) Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 2) Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 3) Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 4) Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом та соціальною захищеністю.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 5) Використовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 6) Працювати над проблемами, які видаються майже нерозв'язними.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 7) Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували одне одного.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 8) Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм виробом чи ідеєю.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 9) Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 10) Бути першим керівником в організації.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 11) Мати роботу, не пов'язану з режимом чи іншими організаційними обмеженнями.
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12) Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий час.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13) Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14) Змагатися з іншими та перемагати.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15) Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16) Створити нове комерційне підприємство.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17) Присвятити все життя обраній професії.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18) Обійняти високу керівну посаду.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19) Мати роботу, яка представляє максимум свободи та автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20) Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21) Мати можливість використовувати свої вміння та таланти для служіння важливій меті.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень? Варіанти відповідей: від 1 до 10, 1 – абсолютно не згоден, 10 – повністю згоде.

22) Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23) Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

24) Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати та побудувати свою власну справу.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

25) Я погоджуся на керівну посаду лише в тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

26) Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

27) У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу та автономію.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28) Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу в іншій діяльності.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29) Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

30) Змагання та виграш – це найбільш важливі та хвилюючі сторони моєї кар'єри.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31) Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32) Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

33) Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

34) Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

35) Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36) Я хотів би працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37) Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

38) Я почуваюся успішним лише тоді, коли я постійно залучений до вирішення важких проблем чи в ситуації змагання.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

39) Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

40) Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

41) Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

https://www.eztests.xyz/tests/professional_schein/

ДОДАТОК Г

Результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності»

К.Замір

	внутрішня мотивація	зовнішня позитивна мотивація	зовнішня негативна мотивація
1	5	4,3	2
2	2,5	3	4
3	2	5	4,5
4	3	4,3	3,5
5	5	3	3,5
6	4	3	2
7	4	2	2
8	3	2	4
9	4	2,3	5
10	3	4,3	4,5
11	5	4,3	2
12	3	4,3	3,5
13	4	3	2,5
14	3	2,5	2
15	4	5	4,5
16	2	4,3	2
17	5	4	3
18	3	5	4
19	3,5	3	3,5
20	5	3	3,5
21	2,5	3,3	2
22	3,5	3,3	2
23	4	3	2
24	4	5	3
25	4,5	3	3,5
26	4	4,3	5
27	3	4,3	3,5
28	2,5	2	3
29	3	2,5	2

30	4	3	5
----	---	---	---

Експериментальна група після тренінгу

	внутрішня мотивація	зовнішня позитивна мотивація	зовнішня негативна мотивація
1	4,5	4	2
2	5	4	3
3	5	4	3
4	4	3,5	3
5	5	4	3
6	3,5	4	2
7	4	3	2
8	5	4	2
9	4	5	3
10	4,5	4	2
11	4	4,3	5
12	3	4,3	3,5
13	3,5	4	3
14	4,5	3,3	2
15	5	3	2

ДОДАТОК Д

Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна: «Якоря кар'єри»

Кар'єрні орієнтації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	с/а
1 служіння	2,5	1	4	2	4,5	5	3,5	1,5	2,5	5,5	4	2	5,5	4,5	2,5	3,7
2 стабільність роботи	7	8	6,5	9	6	9,5	6	8,5	7	8	7,5	8	7,5	7	8	7,5
3 інтеграція стилів життя	6,8	4,2	4,3	5,3	6	5,5	6,2	4,9	5,7	7,1	6,9	3,1	4,5	7,4	5,8	5,6
4 автономія	6	7	8	6,5	7,5	6,2	7,8	6,8	7,2	6,4	7,6	6,6	7,4	6,3	7,7	7
5 менеджмент	4,5	5	5,3	5	7,2	3,8	5,1	4,7	4,9	5,2	2,5	3,3	4,1	3,7	5,8	4,8
6 стабільність місця проживання	7,6	7,3	7,1	6,8	7	8,2	7,5	9,9	6,7	8,1	7,7	6,9	7,6	6,9	6,6	8,4
7 професійна компетентність	8,1	8	7,8	7,7	6,2	7,6	7,9	8,3	6,5	6,4	9,4	9,5	7,3	9,2	8,6	7,9
8 виклик	4	4,2	4,5	5,1	3,8	4,7	5,3	4,4	5	5,2	4,8	5	4,6	4,3	5,5	4,9
9 підприємництво	4,2	4,6	5,1	4,4	4,8	4,5	5	4,5	4,9	5,3	4,5	5,2	4	5,5	4	4,9

Кар'єрні орієнтації	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	с/а
1 служіння	4	3	4, 5	3,3 3	4,6 7	4, 1	4, 2	3, 8	4, 4	4, 6	4,3 3	4,3 3	4,2 5	4,3 3	5	4,33
2 стабільність роботи	7, 5	8, 2	7	8,5	7,7	7, 3	8	8, 8	7, 9	8, 1	7,4	8,3	7,6	8,4	7, 8	7,8
3 інтеграція стилів життя	5, 5	6, 5	7, 5	5	7	5, 5	6, 5	4	8	4, 5	7,5	3	9	2,5	8, 5	6
4 Автономія	6, 7	7, 3	6, 1	6,9	5,8	6, 3	7	6, 2	6, 8	6	6,5	7,1	5,9	7,2	6, 4	6,6

5	менеджмент	2, 5	6	3, 3	4	7,2	3, 8	5, 1	4, 7	4, 9	5, 2	4,5	5,3	4,1	3,7	5, 8	4,8
6	стабільність місця проживання	8, 4	8, 2	7, 1	6,8	8,9	7, 3	7, 5	7, 9	6, 7	8, 1	7,7	7	6,6	6,9	7, 6	7,6
7	професійна компетентність	7. 8	8. 9	6. 7	8.6	7.2	9	8. 1	7. 6	8. 7	7. 3	8.5	7.9	8.4	7.4	9. 2	8,3
8	виклик	1. 2	4. 2	6	3.6	7.8	2. 1	9	3	6. 3	1. 8	7.2	4.5	8.1	2.7	5. 7	5,4
9	підприємств о	4. 5	4. 2	5. 8	3.9	6.7	4. 1	4. 9	5. 3	5. 6	6. 2	4.8	5.1	4.7	6	5. 4	5

Експериментальна група після тренінгу

	Кар'єрні орієнтації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	с/а
1	служіння	4	3	4,5	3	5	4,1	4,2	3,8	4,4	4,6	4,2	4,4	4,25	4,2	5	4,4
2	стабільність роботи	7.5	8	7	8.5	7.9	7.6	8	8.8	7.9	9	7.5	8	7.6	8.4	7.8	8,8
3	інтеграція стилів життя	5.5	6	7.5	5	7.5	5	7.25	4	8	4.5	7.25	2	9	3.5	8.5	6
4	автономія	6.9	7.4	6	6.5	5.8	6.3	7	6	7	6.4	6.5	7.1	5.9	7	6.4	6.6
5	менеджмент	2,5	6	3	4	7,2	3,8	5,4	4,7	4,9	5	4,5	5,5	4	4	5,8	6
6	стабільність місця проживання	8	8,6	7	6,8	8,9	7,4	7,5	7,9	6,7	8,7	7,9	7	6	6,9	7,6	7,8
7	професійна компетентність	7.7	9	7	8.4	7.2	9	8.1	7.9	8.7	7.3	8.5	7.9	8.4	8	9.2	8,9
8	виклик	1.2	4.2	6	3.8	8	2.1	9	3.1	6.5	2	7	4.6	8	2.7	5.7	5,9
9	підприємство	4.7	4	5.7	3.9	6.7	4	4.8	5.3	5.8	6.1	4.8	5.	4.9	6	5.4	4,9