МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Ельвіра ЛУЗІК
«___»_____ 2022 р

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

Тема: «Психологічні особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів»

Виконавець: здочувач ПП-226 М групи Хорощак Юлія Богданівна

Керівник: кандидат психол. наук, доцент Проскурка Наталія Миколаївна

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕЄВА
(підпис)

КИЇВ 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Ельвіра ЛУЗІК
«__» _____2022 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Хорощак Юлії Богданівни

1. Тема кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів» затверджена наказом ректора від «29» вересня 2022 р. №1746 /ст.

2. Термін виконання роботи: з 05 вересня 2022р. до 30 листопада 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до першого та другого розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 104 сторінки, з них обсяг основного тексту 61 сторінка, список використаних джерел нараховує 54 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів**;** Висновки до першого розділу; Розділ 2. Емпіричне дослідження мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів; Висновки до другого розділу; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов’язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 16 рисунків.

6.Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об’єкта і предмета дослідження	18.08.2022	
2.	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	20.08.2022	
3.	Написання основної частини. Перше читання керівника	29.08.2022	
4.	Написання вступу, висновків. Уточнення плану кваліфікаційної роботи	05.09.2022	
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові	26.10.2022	
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	08.11.2022	
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	13.11.2022	
8.	Подання остаточного варіанту на кафедру для перевірки на академічну доброчесність	15.11.2022	
9.	Захист роботи	25.11.2022	

7. Дата видачі завдання: «__»_____2022 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Наталія ПРОСКУРКА

Завдання прийняла до виконання _____ Юлія ХОРОЩАК

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів»: 104 сторінки, 54 використаних джерела та літератури, 4 додатки.

Об’єкт дослідження – мотивація до професійної діяльності.

Предмет – психологічні особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів. Мета дослідження полягає у визначенні особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

У кваліфікаційній роботі розкрито проблему професійної мотивації, мотивації до навчальної діяльності, ціннісних орієнтацій та мотиваційної структури особистості, зокрема: зіставлено поняття «професійна діяльність», «навчальна діяльність», «мотивація» та «юнацький вік». Описано особливості мотивації до професійної діяльності студентів та чинники, що впливають на розвиток та успішність у професійній дяльності майбутнього психолога.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у розробці методичної бази дослідження мотиваційної сфери майбутніх психологів, використання яких забезпечить можливість оптимізації освітнього процесу підготовки майбутніх психологів. Матеріали магістерської роботи можуть бути використані у практичній діяльності психологічної служби системи освіти для психологічного супроводу ефективного розвитку мотиваційної сфери особистості здобувачів вищої освіти, у системі підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з психології. Також матеріали подані у кваліфікаційній роботі використані при написанні тез «Діагностика мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів», які прийняті до друку у збірнику збірнику міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трнсформації освіти».

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, НАВЧАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ЮНАЦЬКИЙ ВІК, ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 10

1.1. Особливості мотиваційної сфери особистості 10

1.2. Професійна діяльність майбутніх психологів 15

1.3. Складові мотивації до професійної діяльності студентів психологів 19

Висновки до першого розділу 25

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 27

2.1. Організаційні та змістові аспекти дослідження мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів 27

2.2. Результати дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів 32

2.3. Програма розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів 56

Висновки до другого розділу 59

ВИСНОВКИ 61

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 64

ДОДАТКИ 69

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасного надзвичайно динамічного, глобалізованого та уніфікованого соціуму постійно змінюються соціальні орієнтири, які спрямовують розвиток людства. За цих обставин особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини, що, зокрема, забезпечуються мотиваційною сферою її особистості. Основні риси людини як члена суспільства закладаються під час навчання в системі освіти, де відбувається розвиток мотиваційної сфери особистості. Мотиваційна сфера особистості студента є визначальною для його становлення як професіонала – фахівця, що постійно розвивається задля суспільного блага. Особливої актуальності психологічна проблематика розвитку мотиваційної сфери набуває стосовно навчально-професійної діяльності студента, під час якої закладаються основи майбутнього професіоналізму.

Психолого-педагогічна теорія і практика потребують виявлення психологічних чинників розвитку мотиваційної сфери особистості студента, які б визначили шляхи досягнення стійкості, цілісності й гармонійного розвитку людської особистості та індивідуальності в освітньому середовищі. Мотивація як важливий психічний феномен регулятивної сфери особистості розглядалась у багатьох напрямках психології.

Проблемі мотивів та мотивації присвячено дослідження як вітчизняних С. С. Занюк Семикіна М. В., Семиченко В.А; Климчук В. А. В. Фурмана, Н. В. Чепелєвої, В. М. Чернобровкіна, В. І. Юрченка, так і зарубіжних авторів (В. Г. Асєєв, Дж. Аткінсон, В. К. Вілюнас, Є. П. Ільїн, В. І. Ковальов, О. М. Леонтьєв, М. Ш. Магомед-Емінов, Д. К. Мак-Клелланд, Д. М. Узнадзе, Х. Хекхаузен, В. Д. Шадріков тощо). У контексті мотиваційної сфери досліджувались потреби як внутрішні джерела активності людини, природа мотиву та мотивації, різновиди мотиваційних утворень, онтогенетичні аспекти мотиваційної сфери особистості,

мотивація у теоріях спілкування, мотиви просоціальної та девіантної поведінки людини, мотивація учбової та професійної діяльності особистості.

Проблема розвитку мотиваційних феноменів займає провідне місце у психолого-педагогічних дослідженнях, присвячених вивченню різноманітних аспектів учбової мотивації учнів загальноосвітніх шкіл та студентів вищих педагогічних навчальних закладів (Р. С. Вайсман, Ж. П. Вірна, А. І. Гебос, О. С. Гребенюк, Ф. М. Рахматулліна, А. О. Реан, П. М. Якобсон). Розвиток мотиваційної сфери студентів – майбутніх психологів став предметом досліджень упродовж останніх років: вивчалась мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації особистості (Ж. П. Вірна), психологічна корекція проявів дестабілізуючого впливу безсвідомого рівня психіки на якість професійної підготовки психологів (Т. С. Яценко), консультативна діяльність психолога у вищих навчальних закладах (Г. О. Хомич).

Аналіз актуальності та стану розробленості проблеми психологічних чинників розвитку мотивації до професійної діяльності в психолого-педагогічній науці та практиці обумовлює необхідність вирішення протиріч пов’язаних із мотиваційною сферою особистості, відсутністю науково обґрунтованих психологічних чинників її розвитку, а також засобів аналізу, усвідомлення, розуміння й розвитку майбутнім психологом своїх власних мотиваційних утворень.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури мотивації особистості, обґрунтування чинників розвитку мотиваційної сфери особистості студента-психолога. Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми роботи «Психологічні чинники розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів».

Мета дослідження – полягає у визначенні особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

Об’єкт дослідження – мотивація до професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми дослідження мотивації.

2. Визначити змістові аспекти дослідження мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

3. Емпірично дослідити особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

4. Розробити програму розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

Для досягнення поставлених завдань в роботі були використані наступні **методи дослідження**:

- *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення теоретичних та експериментальних даних, матеріалів наукової літератури;
- *емпіричні:* Методика «Мотивація навчання у ВНЗ» (за Т. Н. Ільїною); Методика на визначення мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. А. Реана); Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» (Е.Мільман); Методика «Якоря кар'єри» (Е.Шейн) та авторська анкета для визначення ставлення здобувачів вищої освіти щодо майбутньої професійної діяльності.
- *статистичні:* з метою перевірки достовірності даних також була виконана математична обробка за допомогою критерія Спірмена.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- *поглиблено уявлення* про особливостей професійної мотивації майбутніх психологів;

- *розкрито* особливості взаємозв'язку мотивації до навчання, професійної мотивації з ціннісними орієнтаціями та мотиваційними структурами особистості майбутніх психологів;

- *розроблено* програму розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у розробці методичної бази дослідження мотиваційної сфери майбутніх психологів, використання яких забезпечить можливість оптимізації освітнього процесу підготовки майбутніх психологів. Матеріали магістерської роботи можуть бути використані у практичній діяльності психологічної служби системи освіти для психологічного супроводу ефективного розвитку мотиваційної сфери особистості здобувачів вищої освіти, у системі підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з психології. Також матеріали подані у кваліфікаційній роботі використані при написанні тез «Діагностика мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів», які прийняті до друку у збірнику збірнику міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трнсформації освіти».

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 54 найменування додатків на 34 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 62 сторінках і містить 4 таблиці, 16 рисунків, на 20 сторінках. Загальний обсяг роботи – 104 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1 Особливості мотиваційної сфери особистості

Психологія мотивації – одна з найбільш довготривало досліджуваних проблем сучасної психології, проте мотивація стала осередком психологічних досліджень науковців лише у 60–70-ті роки XX ст. за словами Т. О. Гордєєвої, такий пізній розквіт досліджень в області мотивації пов'язаний із винятковою складністю, неоднорідністю та мінливістю феномену мотивації, а також його прихованістю від безпосереднього сприймання спостерігача та часто, навіть, від свідомості самого суб'єкта діяльності [24].

Проблема мотиваційної сфери особистості в наш час у психологічних дослідженнях розглядається здебільшого у контексті вивчення спонукальних механізмів активності людини, значна увага приділяється вивченню потреб, мотивів і мотивації як рушійних сил поведінки та діяльності особистості (В. Г. Асєєв, Дж. Аткінсон, В. К. Вілюнас, І. А. Джидарьян, Б. І. Додонов, Є. П. Ільїн, Д. О. Леонтьєв, О. М. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов, М. Ш. Магомед-Емінов, В. С. Магун) [5, 24, 26, 32,37, 39,40].

Мотиваційно-смислова сфера особистості вивчалась в контексті аксіогенезу І. М. Галяном[28], В. Г. Дуб [30], З. С. Карпенко[34], Г. К. Радчук[42], у контексті професіоналізації особистості – Ж. П. Вірною [26].

Основними поняттями, що розкривають сутність мотиваційної сфери є нужда, потреба, бажання, когнітивний контроль (воля, вольові зусилля), намір, мотивація та мотив, розгляд яких буде викладено нижче. Основними поняттями є нужда і потреба як первинні мотиваційні феномени.

Дослідження причин активності особистості було розпочато ще античними філософами. Так, Демокріт вивчав потреби як рушійні сили, що не лише змужували людину до емоційних переживань, але і підняли людину над тваринним світом. Арістотельписав, що прагнення завжди пов'язані з ціллю, що має для людини корисне чи шкідливе значення.

Домінуючою спонукальною силою поведінки – афекти розглядав Б.Спіноза , відносивши до них потяги. Якщо потяг усвідомлюється – він перетворюється у бажання [43]. Н. Г. Чернишевський, як потім і А. Маслоу, вважав, що з розвитком потреб відбувається розвиток пізнавальних здібностей – так, при задоволенні органічних потреб починають з'являтися морально-естетичні потреби [39].

Потреба у психологічному словнику за редакцією В. І. Войтка визначається як необхідність у чомусь [41, с. 128], у психологічному словнику за редакцією Б. Г. Мещерякова, В. П. Зінченка потреба – форма зв'язку живих організмів із зовнішнім світом, джерело їх активності (поведінки, діяльності). Потреби як внутрішні сутнісні сили організму спонукають його до здійснення якісно визначених форм активності, необхідних для збереження і розвитку індивіда і роду.

Є. П. Ільїн розрізняє потреби органічні й особистісні: органічна потреба – це нужда організму в чомусь, нестача чогось, потреба особистості – це переживання стану внутрішньої напруги, що виникає внаслідок відображення у свідомості нужди та спонукає психічну активність, пов'язану із цілепокладанням. При цьому нужду Є. П. Ільїн визначає як потребу, недостачу в чомусь необхідному [32, с. 352].

Нужда виступає об'єктивною властивістю організму (як відкритої системи), що відображає нестачу в чомусь зовнішньому і спонукає організм до взаємодії з оточуючим середовищем. Потреба ж є опредмеченою, конкретизованою у психіці (але, все ж, не у свідомості) нуждою. При наповненні афективною енергією нужди виникає потяг, при наповненні афективною енергією потреби – бажання.

Задоволення потреб відбувається за рахунок діяльності – процесу активної взаємодії з навколишньою дійсністю, коли людина виступає як суб'єкт, що

цілеспрямовано впливає на об’єкт [42]. Одним з основних структурних елементів діяльності є мотив.

У психологічному словнику за редакцією В. І. Войтка мотив – це спонукальна причина дій та вчинків людини (те, що штовхає до дії) [41, с. 96], у іншому психологічному словнику (за редакцією Н. А. Побірченко) конкретизується, що мотив – це спонукальна причина дій та вчинків людини, зумовлених об’єктивними потребами [41, с. 139].

Мотиви можуть знаходитися в різних відношеннях між собою і зовнішніми обставинами: підсилювати або послаблювати один одного, вступати у взаємні протиріччя і в суперечності з об’єктивними можливостями реалізації дії. Тому мотивація як процес спонуки людини до здійснення тих або інших дій і вчинків часто є складним актом, що вимагає аналізу та оцінки альтернатив, вибору й ухвалення рішень [34].

Є. П. Ільїн зазначає, що у психологічній науці є декілька моністичних уявлень про сутність мотиву: мотив розуміють як потребу, як ціль, як спонуку, як намір, як диспозицію (властивість особистості), як стан тощо. Якщо проаналізувати моністичні уявлення про мотив, то можна побачити, що, дійсно, ціль не може бути мотивом. Ціль – конкретний предмет потягу, бажання, те, що потрібно здійснити [32, с. 346], а мотив – більш широке психічне утворення, що містить, наприклад, ще і спонуку до здійснення, яку об’єктивна ціль отримує лише при взаємодії із суб’єктом.

Тож, мотив – це усвідомлена потреба. Таке міркування пояснюється тим, що, як зазначалось вище, саме у потребах міститься джерело психічної активності; потреби володіють і спонукальною силою; будь-яка ціль являє собою задоволення певної потреби.

У структуру діяльності, окрім мотивів та цілей, входять засоби діяльності [38]. Стимулюючий вплив на людину здійснюють її бажання, для мозку вони виступають індикаторами корисності витрат. Бажання може виникати безпосередньо із потреби, і в ситуації легкості її задоволення процес усвідомлення

потреби, перетворення її в мотив та підключення мозком необхідного «каналу» фізичної енергії відбувається швидко й без напруження свідомості. В ситуації, коли потреба не супроводжується бажанням, для підключення енергії його треба сформувати. Такі бажання вищого порядку формуються із залученням когнітивного контролю (волі, вольових зусиль).

Усвідомивши необхідність задоволення потреби, людина шляхом роздумів породжує в себе бажання діяти певним чином, при цьому часто породжується інше бажання – не діяти, нічого не робити (тобто лінощі як захисна реакція мозку проти розтрат енергії). Відповідно підключається два канали енергії, які «борються» один з одним. Сила когнітивного контролю залежить від наявних у організмі ресурсів енергії (чим менше енергії, тим складніше її залучати) та потенціалу когнітивного контролю, який збільшується за рахунок тренувань.

Вищенаведене розуміння змісту поняття когнітивний контроль відображено у наступному визначенні: когнітивний контроль – свідомий процес залучення афективної енергії (тобто фізичної енергії організму, опосередкованої бажаннями) для виконання дій, спрямованих на задоволення усвідомленої потреби.

З урахуванням викладеного вище, стає зрозуміло, що навіть не будь-яка усвідомлена потреба може стати мотивом. Відповідно, мотив – це усвідомлена потреба, яка супроводжується бажанням її задовольнити. Людина має потребу, ця потреба усвідомлена, підкріплена бажанням її задовольнити – тобто мотив сформовано, але це ще не означає, що діяльність буде здійснюватися. Перед тим, як приступити до виконання діяльності, людина ще має зрозуміти: що саме і яким чином треба зробити, тобто вона повинна як би «примірятися», сформувати намір. За Подшвайлом Ф. М., що намір – результат усвідомлення і обґрунтування плану дій, спрямованих на задоволення потреби. Після того, коли намір сформовано, наступає найвідповідальніша фаза для когнітивного контролю – втілити намір у життя [42].

Слово «мотивація» вперше вжив А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини» [32, с. 65]. Пізніше цей термін набув широкого використання у психології для пояснення причин поведінки людини.

На даний час мотивація як психічне явище трактується по-різному. В одному випадку – як сукупність чинників, що підтримують, спрямовують, визначають поведінку (К. Мадсен, Ж. Годфруа [50, с. 65]), в іншому випадку – як сукупність мотивів (К. К. Платонов [46]), в третьому – як спонука, що спричиняє активність організму і визначає її спрямованість. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Ш. Магомед-Емінов [39]), як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності (І. А. Джидарьян [40]), як сукупна система процесів, що відповідають за спонуку й діяльність (В. К. Вілюнас [23]).

За Х. Хекхаузеном, мотивація розуміється не як основна причина поведінки, як це загальноприйнято в психології, а швидше як поняття, що описує динаміку взаємодії безлічі чинників в конкретній взаємодії людини з середовищем, включаючи досвід цілепокладання [46].

З позиції теорії вчинку за В. А. Роменець, О. В. Киричук, В. О. Татенко, Т.М.Титаренко, І. П. Манохою, мотивування постає як більш-менш тривалий процес активації спонукальних сил поведінки та діяння особистості [10, с. 245]. В. А. Роменець вбачає призначення мотивації у переборенні конфліктності ситуації й прийнятті рішення діяти певним чином. Т. С. Кудріна зазначає: «Перш ніж потреба спричинить дію, особистість переживає складний психологічний процес мотивації, який полягає в усвідомленні тією або іншою мірою суб'єктивної й об'єктивної сторін потреби і дії, спрямованої на її задоволення» [36, с. 389], тобто сучасна українська психологічна думка більше схиляється до розуміння мотивації як процесу.

Відповідно до вище викладеного з урахуванням раніше запропонованих визначень понять потреба, мотив, намір можна дати наступне визначення поняття мотивація: мотивація – динамічний процес конкретизації, усвідомлення потреби,

виникнення бажання, утворення мотиву та формування наміру здійснити задоволення потреби.

1.2 Професійна діяльність майбутніх психологів

Суспільно-політичні та економічні перетворення, що відбуваються в нашій країні, суттєво зміцнили та підвищили статус психології як професійної діяльності. Як зазначає В. Рубцов, «психологічна наука стає невід'ємною частиною сучасної соціальної практики, її системоутворюючим ядром. Адже важко сьогодні уявити будь-яку сферу діяльності, яка не включала б як активного її учасника професійного психолога».

У професійній діяльності компетентного психолога з людьми, які мають іншу освіту, світогляд, на перший план виходить особистісна складова фахівця. У зв'язку з цим під час підготовки професійних психологів особливу увагу необхідно приділяти як придбанню студентами високої кваліфікації, так і формуванню професійної позиції, особистісного ставлення до майбутньої діяльності.

Як зазначає Г. Абрамова, професійна діяльність людини полягає в тому, що вона передбачає обов'язкову рефлексію на утримання предмета професійної діяльності [1, с. 381]. Проте зміст професійної діяльності студента-психолога відрізняється своєю специфічністю, оскільки студент перебуває в етапі професійного розвитку. Професійний розвиток розглядається як поява в психіці людини її нових якостей особистості, як оволодіння людиною новими професійно важливими якостями, як зміна співвідношення професійно важливих якостей особистості, що склалося, а також становлення професійної позиції самого студента-психолога.

Виділяють п’ять основних форм професійної діяльності психолога: викладання, науково-дослідницька робота, наукове керівництво, практична робота, наставництво (супервізія) [12].

Для психолога сфера професійного застосування є нині надзвичайно широкою. До основних видів його діяльності відносять: дослідження закономірностей розвитку психіки людини; вивчення загальних закономірностей розвитку дітей різного віку і участь у розробці програм їхнього навчання; вивчення внутрішнього світу і поведінкових особливостей людини; вивчення поведінки людей у малих і великих групах; вивчення особливостей творчої діяльності; вивчення особливостей різних видів діяльності людини; вивчення особливостей поведінки людини в стресових ситуаціях; дослідницько-аналітичну роботу (роботу з одержуваною інформацією, адаптація психодіагностичних методик до умов реальної практики); психологічне консультування; розробку та проведення тренінгів, семінарів, читання лекцій; профілактику і корекцію небажаних проявів психіки людини; професійний відбір; здійснення психологічного супроводу професійного становлення; вивчення особливостей судового процесу, мотивів поведінки злочинця, розробку заходів профілактики злочинності та ін. [10].

Основними місцями застосування професійних знань для психолога є: соціальні організації (дитячі будинки, притулки, будинки старих, інвалідів, дитячі центри творчості і дозвілля); освітні установи (школи, дитячі сади, ВНЗ); установи, які займаються підбором і відбором персоналу (кадрові агентства, центри зайнятості, центри профорієнтації); медичні установи (лікарні, поліклініки, наркологічні центри, реабілітаційні центри); психотерапевтичні, психологічні консультативні служби; підприємства, фірми; правоохоронні органи (суди, дитячі приймачі-розподільники, колонії, прокуратура, районні управління внутрішніх справ); робота на телефоні довіри; робота в МЧС, службах порятунку; військові організації [10].

Як показав здійснений Н.А. Сургунд аналіз сучасної наукової літератури, до професійно важливих якостей (ПВЯ) психолога найчастіше відносять такі: гуманізм, домінування соціальної ергічності, емоційна чутливість, соціальна зрілість, моральність, висока комунікативність, толерантність, емпатійність, здатність до рефлексії, щирість, дружелюбність, відкритість, активність,

відповідальність, високі інтелектуальні показники, професійне мислення, емоційна стійкість, витривалість, тактовність, високий рівень розвитку показників уваги, достатній рівень професійної мотивації, пластичність і динамічність мислення, багатий лексичний запас, збалансованість та гармонійність рис особистості, конгруентність, відсутність хронічних внутрішніх конфліктів, оптимізм, висока працездатність та дисциплінованість, сталість і адекватність самооцінки, здатність до самовдосконалення, самокритичність, високий рівень самопізнання та здатність до компенсації або вдосконалення недоліків і слабких сторін своєї особистості, розвинуте почуття власної гідності тощо [11, с. 9]. Цей же автор визначив перелік чинників, які визначають низьку ефективність професійної діяльності психолога: схильність до перенапруження, велика кількість професійних помилок в сфері взаємодії „людина-людина", наявність будь-якої психічної патології, виражених акцентуацій (збудливого, демонстративного, застрягаючого та дистимного типу), висока емоційна нестабільність, агресивність, глибока інтровертованість, дуже низькі емпатійність та комунікативність, слабко виражені соціальні компоненти ергічності та пластичності, низький рівень логічного мислення та уважності [11, с. 10].

Н.І. Пов'якель ПВЯ психолога розподілила на окремі блоки:

• професійно важливі особистісні риси і якості (адекватність і сталість самооцінки, сензитивність, емпатійність, фрустраційна толерантність, відсутність хронічних внутрішніх особистісних конфліктів, які обумовлюють проекції, психологічні захисти тощо);

• професійно важливі соціально-когнітивні і комунікативні уміння (уміння слухати іншого, коректно представляти власну думку, встановлювати соціальний контакт тощо);

• розвинуті професійно важливі якості і властивості: уважність, спостережливість; гнучкість, пластичність та динамічність мислення, здатність виділяти суттєве та узагальнювати, прогнозувати реакції іншого; уміння рефлексувати щодо себе та іншого, дій та станів тощо;

• необхідні психофізичні властивості та психічні якості, що характеризують нервову систему як сталу, міцну, стресостійку і водночас досить гнучку і пластичну;

• акторські, творчі та організаторські здібності [28].

До професіограми психолога, за Є.С. Романовою [43], окрім вищеназваних, також входять: 1) такі професійно важливі якості як гарний розвиток образної і словесно-логічної пам'яті; гарний розвиток мнемічних здібностей (довгострокова і короткочасна пам'ять); високий рівень розвитку образного і логічного мислення; 2) такі особистісні якості як високий ступінь особистої відповідальності; безоцінне ставлення до людей; інтерес і повага до іншої людини; прагнення до самопізнання, саморозвитку; оригінальність, спритність, різнобічність; допитливість і навченість. Якостями, які перешкоджають ефективності професійної діяльності психолога, за цим ж автором, є такими: психічна й емоційна неврівноваженість; агресивність; замкнутість; нерішучість; відсутність схильності до роботи з людьми; невміння зрозуміти позицію іншої людини; ригідність мислення (нездатність змінювати способи вирішення задач у відповідності з умовами середовища, що змінюються), низький інтелектуальний рівень розвитку [10].

Одним із головних інструментів діяльності практичного психолога та формою репрезентації його професійної свідомості є мовлення, а мовленнєва компетентність є для практичного психолога професійно важливою якістю. Як складова професійної компетентності вона характеризується комплексом знань, вмінь та навичок, що забезпечують можливість сприймати, розуміти й створювати тексти, які містять виражену специфічними засобами мови інформацію, що стосується об’єкта його професії, а також зберігати таку інформацію у пам’яті та обробляти її у ході мисленнєвих операцій.

Специфіка професії практичного психолога вибудована за трикомпонентною структурою та представлена змістом, який відображає специфіку професії: смислами, які знаходять своє вираження в інтересах, цілях та мотивах діяльності практичного психолога; значеннями, які виражаються психологічними категоріями

і поняттями; чуттєвою тканиною, яка характеризується особливістю сприйняття реальності, що виникає у просторі професійної взаємодії " психолог- клієнт-" [12].

1.3 Складові мотивації до професійної діяльності студентів психологів

Для більшості сучасних студентів обрання майбутньої професії і, відповідно, навчання у вищому начальному закладі наразі стали прагматичними та спрямованими. Одні з найважливіших факторів ефективного навчання студентів та майбутнього професійного самовдосконалення та зростання – це інтерес до професії та її опанування. Під час обрання майбутньої професії студент віддає перевагу певним видам діяльності, в яких може реалізувати свої здібності, вміння, потреби та життєві плани.

Існує багато видів мотивації. Ми виділяємо для аналізу актуальну для майбутніх фахівців професійну мотивацію. Це поняття розглядається як сукупність чинників і процесів, які, відбиваючись у свідомості, спонукають особистість до вивчення та ефективної реалізації майбутньої професійної діяльності. Іншими словами, професійна мотивація виступає як внутрішній рушійний чинник розвитку професіоналізму особи, оскільки лише на основі формування її високого рівня можлива продуктивна професійна діяльність.

До психологічних чинників, які чинять вплив на формування мотивації професійної діяльності у студентів-психологів, відносять професійне самовизначення, спрямованість особистості (її потреби, цілі, світогляди та діяльність), мотиви вибору професії, вплив соціуму на її становлення як зрілої особистості.

Вибір професії психолога варто вивчати в контексті загальної психологічної проблеми спрямованості особистості. Спрямованість особистості можна визначити по-різному. С. Л. Рубінштейн розумів її як деякі динамічні тенденції, що визначають людську діяльність та виявляються її завданнями і цілями як мотиви

[13]. Розвиваючи ідеї С. Л. Рубінштейна, А. Н. Леонтьєв ядром особистості називав систему ієрархічних , відносно стійких мотивів як головних спонукачів діяльності [7]. Л. І. Божович з колегами розуміли спрямованість особистості як систему сталих домінантних мотивів, що визначають цілісну структуру особистості [10]. Спрямованість особистості проявляє себе в різних сферах людської діяльності, у професійній – лише у юності, і стає в цей період життя центральним особистісним новоутворенням.

В. О. Зінченко вважав, що професійна спрямованість охоплює такі компоненти: особистісний, біологічний, психофізіологічний та освітній. Освітній компонент можна виявити у навичках та спеціальних здібностях до обраного предмета, які відображаються в освітньо-професійному процесі. Біологічний компонент містить природно-біологічні передумови професійної спрямованості. Цей компонент ґрунтується на формуванні професійно актуальних потреб і здібностей особистості, засвоєнні нею соціальних цінностей, що мають виражену практичну значущість і знаходять своє відображення в професійно-прикладній діяльності. Психофізіологічний компонент оснований на створенні найсприятливіших умов для життя, здійснення навчально-професійної діяльності, збереження здоров'я і працездатності через зниження нервово-психічного навантаження, дотримання режиму активності та відпочинку. Особистісний компонент передбачає формування самореалізації та самоактуалізації в професійній діяльності майбутніх психологів. Особистості з яскраво вираженою потребою в само актуалізації та самореалізації зазвичай посідають активну позицію в житті, вони більш комунікативні [4].

Професійна спрямованість – це раціонально здійснена професійно-прикладна діяльність, яка зосереджена на оволодінні моральними та матеріальними цінностями, що є необхідними в соціальному й особистісному аспектах життя людини. Вона впливає на професійне самовизначення студентів і сприяє вибору професії, яка найбільше відповідає індивідуальним особливостям особистості. Вчасне і вірне самовизначення допомагає ефективному і максимально

продуктивному професійному зростанню, саме тому час, коли здійснюється професійне самовизначення, є важливим етапом розвитку особистості.

Враховуючи мотивацію вступу до вищого навчального закладу, всіх сучасних студентів можна поділити на три групи:

1) студенти, які зорієнтовані на освіту як майбутню професію: найважливішим для них є інтерес до майбутньої роботи, бажання реалізувати себе в ній, потреба постійно професійно самовдосконалюватися;

2) студенти, зорієнтовані на матеріальне збагачення: освіта для них виявляється інструментом (чи стартовою сходинкою) для того, щоб розпочати власну справу, зайнятися торгівлею тощо; вони розуміють, що з часом і в цій царині потребуватимуть фахової підготовки, однак у своїй професії менш зацікавлені, ніж представники із першої групи;

3) студенти, які професійно не визначилися у зв'язку з проблемами особистісного та побутового характеру: такі студенти не можуть визначитися з власним життєвим шляхом; освіта й професія для них не становлять такого інтересу, як для студентів перших двох груп. Можливо, самовизначення в них відбудеться пізніше, однак на даному етапі цілеспрямований вибір свого професійного майбутнього для них не характерний [2].

Мотивація професійного самовизначення психолога має свої особливості й може бути представлена у такий спосіб: 1) спрямованість діяльності на інших людей, пов'язана з турботою, інтересом, сприянням розвитку її особистості і максимальною її самоактуалізацією; 2) спрямованість на себе, пов'язана з потребою у самовдосконаленні та самореалізації у царині педагогічної праці; 3) спрямованість на предметну сторону професії.

Студент, відчуваючи на собі вплив середовища, соціальних інститутів та власної діяльності, зберігає відносну автономність у розвитку власного внутрішнього світу, самосвідомості та самостановлення. В потенційній здатності до здійснення функцій самоконтролю, саморегуляції та самосвідомості полягає один із аспектів активної життєвої позиції особистості студента.

Реалізація студентом активної життєвої позиції в різноманітних видах суспільної діяльності та визначеному професійному навчанні залежить від рівня сформованості установок, навичок діяльності, інтересів, між індивідуальних стосунків. Установки майбутнього фахівця та його позиції можуть характеризуватись обмеженим простором застосування, тим самим визначаючи низьку активність, яка спричинена недостатністю виконання й оволодіння студентом специфічних для нього соціальних функцій. І навпаки, формування відповідних умов активної соціальної позиції та підвищення рівня професійної спрямованості відбуваються завдяки широким різнобічним інтересам, що передбачають розвиток творчих установок особистості.

Серед психологічних чинників, які впливають на активність майбутніх психологів в оволодінні професійними знаннями та навичками, є самостійна та активна або пасивна участь у поза навчальній пізнавальній діяльності, зокрема:

– відмінність у мотивації участі в пізнавальній діяльності;

– відмінність у баченні можливості застосування додатково здобутої інформації;

– відмінність у попередньому соціальному досвіді;

– різні мотиви здобуття спеціальності.

Слід зазначити, що самостійна пізнавальна діяльність студентів вважається визначальною у формуванні особистості за рахунок розвитку саморегуляції, синтезу пізнавального мотиву й способів самостійної оцінки [9].

Упродовж навчання у вищому навчальному закладі під впливом викладання суспільних, спеціальних та інших дисциплін, участі в громадському житті у певної групи студентів формується і розвивається, окрім особистісної, ще й професійна спрямованість особистості, тобто прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності в галузі обраної професії. Професійна спрямованість передбачає розуміння та внутрішнє сприйняття цілей і завдань майбутньої фахової діяльності. Усі складові професійної направленості служать показниками рівня її розвитку і сформованості у студентів, характеризуються стійкістю (або нестійкістю),

домінуванням громадських або широкоособистісних мотивів. Формування професійної спрямованості у студентів полягає у зміцненні в них позитивного ставлення до майбутньої професії, інтересу, схильності та здібності до неї, прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти (ЗВО), послідовному розвитку ідеалів, поглядів, переконань.

Дослідження авторів (А. Н. Леонтьєв, Л. І. Божович та ін.) доводять, що без позитивної мотивації неможливо досягти задовільних результатів у розвитку особистості під час навчання у ЗВО [10, 37].

В. Кутєєва називає такі позитивні мотиви пізнавальної діяльності: почуття обов'язку, усвідомлення значущості оволодіння професією, інтерес до навчання й окремих наук, відчуття задоволення від пізнання нового матеріалу, вирішення щоразу складніших завдань. На мотивацію студента також впливає зміст занять, методика викладання, особистість викладача, стосунки в студентському колективі, міжособистісні змагання й досягнуті результати [6].

Вища школа має також здійснювати психологічну підготовку людини до професійної діяльності, яка, на думку М. Нечаєва та Г. Різницької, полягає насамперед у розвитку в студента певних форм психічної діяльності, що дають йому змогу надалі успішно розв'язувати професійні завдання [10]. Серед професійних здібностей, яких має набути студент протягом навчання у вищому навчальному закладі, чи не найважливішою є здібність вчитися. Вона значно впливає на професійне становлення, зокрема студента психолога, оскільки визначає його можливості та спрямування роботи на етапі післядипломної неперервної освіти у ЗВО. Сьогодні це набагато важливіше, ніж засвоїти конкретний набір знань, зміст яких швидко старіє.

Згідно з дослідженнями Н. Л. Коломінського, у майбутніх фахівців на початку оволодіння фахом виникає емоційне ототожнення себе з професією, що стає підґрунтям упевненості в тому, що особистість здатна оволодіти професією. На цьому етапі домінує гуманістична спрямованість висловлювань студентів, тобто позитивна усвідомлена мотивація [5]. Однак доведено, що справжня професійна

ідентифікація особистості лише починається. Саме тому під час навчання доцільно використати такі основні чинники, що сприяють засвоєнню професійних знань, формуванню професійних вмінь: зміст навчання, індивідуальні особливості студентів, педагогічна майстерність викладачів, особливості прояву особистості викладачів у навчальному процесі, соціально-психологічний клімат студентської групи, міжособистісні стосунки студентів і викладачів.

Д.Б.Богоявленська вважає, що особистість психолога-професіонала повинна відзначатися двома параметрами:

- досконалим володінням теоретичними знаннями і способами роботи;

- здатністю до швидкої адаптації.

Для становлення професіоналізму психолога, як зазначає О.Ф. Бондаренко, необхідно забезпечити системність, науковий універсалізм у професійній та особистісній підготовці [9].

Враховуючи модель особистості практичного психолога, сконструйовану В. Панком та Н. Чепелєвою [34], при прогнозуванні успішності практичної діяльності психолога слід звернути увагу на ряд складових його особистості:

«- фізичний стан. Необхідність його врахування зумовлена, зв'язком між деякими соматичними захворюваннями і рисами характеру людини;

- психічне здоров'я належить до надзвичайно важливих вимог, оскільки психологічними спеціальностями часто прагнуть оволодіти акцентуйовані особистості або люди з помітними особистісними проблемами, які переноситимуть на роботу свої власні проблеми. Це робитиме їх діяльність неефективною або й шкідливою та небезпечною;

- інтелект, особливо його вербальний компонент. Досвід засвідчує, що практикуючі спеціалісти з показниками інтелекту нижче середнього, як правило, мають багато ускладнень у роботі, особливо консультаційній;

- система механізмів особистісної регуляції та емоційної витривалості;

- особливості мотиваційної сфери».

Професія практичного психолога мотивується інтересом до інших людей та бажанням надавати допомогу у розв'язанні проблем спілкування, діяльності, життя в цілому. Психологічним механізмом такого інтересу, як стверджують В.Г.Панок і Л.Уманець, є усвідомлення та подолання власних проблем аналогічного плану. Основу мотиваційної сфери повинна складати гуманістична спрямованість особистості. У це поняття вкладається кілька особистісних якостей і рис, в основному мотиваційної і світоглядної природи: альтруїстичні позиції, ролі, установки у міжособистісному спілкуванні, високий рівень мотивації до професії, переважання пізнавальних, альтруїстичних, емпатичних мотивів у роботі з клієнтами, готовність до роботи з клієнтами та націленість на позитивний результат.

Обґрунтованість та аргументованість розвитку професійної зорієнтованості студентів зумовлюється знанням власної особистості та власних можливостей. Пізнавальний мотив, спрямованість особистості, професійне самовизначення, вплив соціуму на становлення соціально зрілої особистості становлять основу професійного мотиву, відповідають категорії об’єктивно значущих мотивів особистості. Професійними мотивами - інтерес до певної трудової діяльності, що спирається на духовні потреби і мотиви особистості, інтерес яких базується на пізнавальному інтересі і характеризується підвищеною увагою до професії, а в нашому випадку – до професії психолога.

Висновки до першого розділу

В даному розділі ми здійснили теоретичний аналіз проблеми дослідження професійної мотивації студентів. Таким чином, ми визначили, що Мотивація до професійної діяльності є невід’ємним компонентом успішного розвитку та самореалізації індивіда, як у професії, так і в особистісному житті. Можемо підсумувати, що мотивація професійної діяльності, або професійна мотивація — це

дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей.

В теоретичному розділі наукової роботи нами було охарактеризовано три складові професійної мотивації, а саме внутрішня мотивація, зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивація.

Внутрішня трудова мотивація формується з потреб і бажань людини і пов'язана безпосередньо з процесом і результатом праці. Студенти, які удосконалюють свої професійні знання та здібності опираючись на внутрішню мотивацію, роблять це із задоволенням без будь-якого примусу та тиску.

Прояви зовнішньої позитивної мотивації полягають у мотивах, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом праці. Зовнішня трудова мотивація виявляється у стимулах, заради яких особистість вважає за потрібне працювати докладаючи зусиль, а саме: у фінансове заохочення, можливість професійного зросту, схвалення з боку однолітків і колективу , престиж та схвалення.

Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) – включає ті самі мотиви, непов'язані безпосередньо з процесом і результатом праці, але які мають негативне емоційне забарвлення уникання: покарання, критику, осуд, штрафи і т.п.

Після детального аналізу теорії психології мотивації, можемо дійти висновку, що всі ідеї та погляди включають в себе поняття зовнішнього та внутрішнього стимулу та потреби особистості.

У результаті проведеного вивчення літератури, ми можемо констатувати, що професійна мотивація – є важливим компонентом професійної діяльності майбутніх спеціалістів, вона слугує запорукою професійного, соціального та особистісного розвитку особистості.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організаційні та змістові аспекти дослідження мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів

Теоретичний аналіз досліджуваної проблеми довів необхідність ґрунтовного емпіричного дослідження складових розвитку професійної мотивації майбутніх психологів.

Дослідження, проводилось у три етапи впродовж 2022 р.

На першому етапі (червень 2022 – серпень 2022) здійснювалось теоретичне осмислення існуючих даних з обраної проблеми, проводилось визначення вихідних положень і наукового апарату, формулювались робочі гіпотези та план дослідження, вивчався стан розробки проблеми мотиваційної сфери та її змістовних характеристик, а також визначались найбільш оптимальні умови розвитку професійної мотивації студентів.

На другому етапі (серпень 2022 – вересень 2022) було проведено емпіричне дослідження з вивчення психологічних складових розвитку професійної мотивації; узагальнювались матеріали експериментального дослідження.

На третьому етапі (вересень 2022 – жовтень 2022) на основі отриманих результатів дослідження було розроблено програму розвитку професійної мотивації майбутніх психологів.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Описати психодіагностичні методики та провести констатувальний експеримент з метою вивчення особливостей професійної мотивації майбутніх психологів, проаналізувати і описати результати дослідження.

2. Представити кількісні та якісні результати проведеного дослідження, зробити висновки.

Дослідження проводилося з студентами-психологами ІІ курсу факультету лінгвістики та соціальних комунікацій Національного авіаційного університету. Всього в процесі психологічного дослідження взяли участь 20 респондентів.

Робота з досліджуваними проводилась з дотриманням основних морально-етичних принципів і на засадах добровільності, конфіденційності, доброзичливого та безоціночного ставлення, індивідуального підходу.

Зважаючи на результати теоретичного аналізу, предметом експериментально-діагностичного дослідження нами визначено такі особистісні прояви означеного феномену: мотивація навчання у вузі як впорядкована сукупність ціннісних орієнтацій та цілей особистості, спрямованих як безпосередньо на учбову діяльність, так і на самореалізацію в обраній професії; власне мотивація професійної діяльності майбутнього професіонала та кар'єрні орієнтації як інтегральні характеристики особистості, що становлять систему її мотивувальних цілей, потреб та ставлень. Також нами було досліджено мотиваційний профіль респондентів.

Таким чином, концептуальними орієнтирами для обґрунтування процедури та психодіагностичного інструментарію слугували уявлення про складну та динамічну будову мотиваційної сфери особистості, її багаторівневість та багатомірність. В зв'язку з цим, експериментально діагностичне дослідження професійної мотивації майбутніх психологів ми прагнули провести з позицій системного підходу до вивчення психологічних явищ: встановити і описати змістово-динамічні характеристики мотиваційних утворень, їх кількісно-якісні особливості.

Залучення до психодіагностичного комплексу дослідження виокремлених методик здійснювалося на основі таких критеріїв: концептуальна зумовленість методу, висока валідність, психометрична надійність. Перелік психодіагностичних

методик, які було застосовано для вирішення завдань дослідження, наводиться у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Психодіагностичний інструментарій дослідження особливостей професійної мотивації майбутніх психологів

Досліджувані властивості	Діагностична методика
Ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності	Анкета для визначення ставлення та планів студентів щодо майбутньої професійної діяльності
Мотивація навчальної діяльності в університеті	Мотивація навчання у ВНЗ (Т. Ільїна)
Мотивація професійної діяльності	Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана)
Мотиваційна структура особистості	«Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Е. Мільмана
Кар`єрні орієнтації особистості	Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова)

Першим інструментарієм ми запропонували авторську анкету, для визначення ставлення та планів студентів щодо майбутньої професійної діяльності. Анкета складалась з 10 запитань, та чотирьох запропонованих варіантів відповідей: «Так», «Швидше так, ніж ні», «Швидше ні, ніж так», «Ні» (Додаток А).

Друга запропонована нами методика «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїної включає в себе 50 запитань, на які потрібно відповісти коротрими відповідями: «так», або «ні». В результаті інтерпретації отриманих результатів, можемо виділити три шкали:

1. «Набуття знань»: прагнення до отримання знань, допитливість;

2. «Оволодіння професією»: прагнення опанувати професійними знаннями і навичками, формування професійно важливих якостей;

3. «Отримання диплому»: здачі іспитів і заліків прагнення до пошуку обхідних шляхів, бажання отримати диплом при формальному засвоєнні знань.

Третя методика - Мотивація професійної діяльності (методика К. Замір в модифікації А. Реана). Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Мова йде про внутрішній тип мотивації, коли сама діяльність має значення для особистості. Якщо прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви зарплатні, соціального престижу тощо) є основою мотивації професійної діяльності, в цьому випадку мова йде про зовнішню мотивацію. Самі ж зовнішні мотиви тут поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви являються більш бажаними та ефективними, ніж негативні мотиви.

Методика складається з семи основних мотивів професійної діяльності, які варто оцінити в значущості за п’ятибальною шкалою.

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.

Під час обробки, підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

Внутрішня мотивація = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) /2

Зовнішня позитивна мотивація = (оцінка п. 1 + оцінка п. 2 + оцінка п.5) /3

Внутрішня негативна мотивація= (оцінка п. 3 + 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).

Четвертою методикою у нашому досліджені є методика вивчення структури мотивації особистості В.Є. Мільмана. Дана методика дозволяє виявляти такі тенденції особистості:

- мотивація підтримки життєзабезпечення (Ж) відображає турботу суб'єкта про нагальні умови існування, прагнення забезпечити себе та своїх близьких матеріальними ресурсами життя;

- мотиви комфорту та власної безпеки (К) – турбота про засоби існування в досконалих, зручних, надійних проявах, що приносять більше задоволення;

- статусно-престижна мотивація (С) – це мотиви підтримки життєдіяльності та комфорту, але в соціальній сфері. Відображає прагнення суб'єкта отримувати увагу та визнання оточуючих, престиж, соціальний статус у суспільстві, вплив та владу;

- мотивація спілкування (О) – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм;

- мотивація загальної активності (Д) відображає енергійність, прагнення суб'єкта виразити свою енергію та уміння в різних сферах діяльності;

- мотивація творчої активності (ДР) відображає прагнення суб'єкта використовувати власну енергію та здібності в сфері, де можливо отримати творчі результати;

- мотивація соціальної (громадської) корисності (ОД) – спрямованість на соціальну діяльність.

Складається з 14 тверджень, що стосуються життєвих прагнень і деяких сторін о способу життя. Досліджуваному потрібно висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження: «Так,

згоден», «Мабуть згоден», «Коли як, згоден в деякій мірі», «Ні, не згоден», «Не знаю».

П’ятою методикою в нашому досліджені є Опитувальник кар’єрних орієнтацій «Якоря кар’єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова). Методика складається з 40 тверджень. Під час проходження методики до 1-21 тверджень респондент має поставити запитання «Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?» та оцінити по шкалі від 1 до 10, де 1 - абсолютно не важливо, 10 - винятково важливо. До тверджень 22-40 потрібно поставити інше запитання, а саме «Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?», де 1 - абсолютно не згоден, 10 - повністю згоден.

Обробка результатів здійснюється за допомогою обчислення кількості балів за кожною із девяти кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність: менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів з кожної орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань. Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної, у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

2.2. Результати дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів

Для досягнення основної мети роботи вивчення психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів нами було проведено емпіричне дослідження. В дослідженні взяли участь 20 респондентів: студенти другого курсу спеціальності 053 «Психологія» Національного авіаційного університету.

Для виявлення психологічних особливостей навчальної мотивації студентів було доцільним застосувати методику — «Мотивація навчання у ВНЗ» (Т. Ільїна).

«Методика вивчення мотивації навчання у ВНЗ» Т. Ільїної включає три шкали:

1. «Набуття знань» (прагнення до отримання знань, допитливість);

2. «Оволодіння професією» (прагнення оволодіти професійними знаннями та сформувати професійно важливі якості);

3. «Отримання диплома» (прагнення отримати диплом при формальному засвоєнні знань, прагнення до пошуку обхідних шляхів при складанні іспитів та заліків).

У результаті проведеного дослідження були визначені результати, які представлені на рис.2.1.

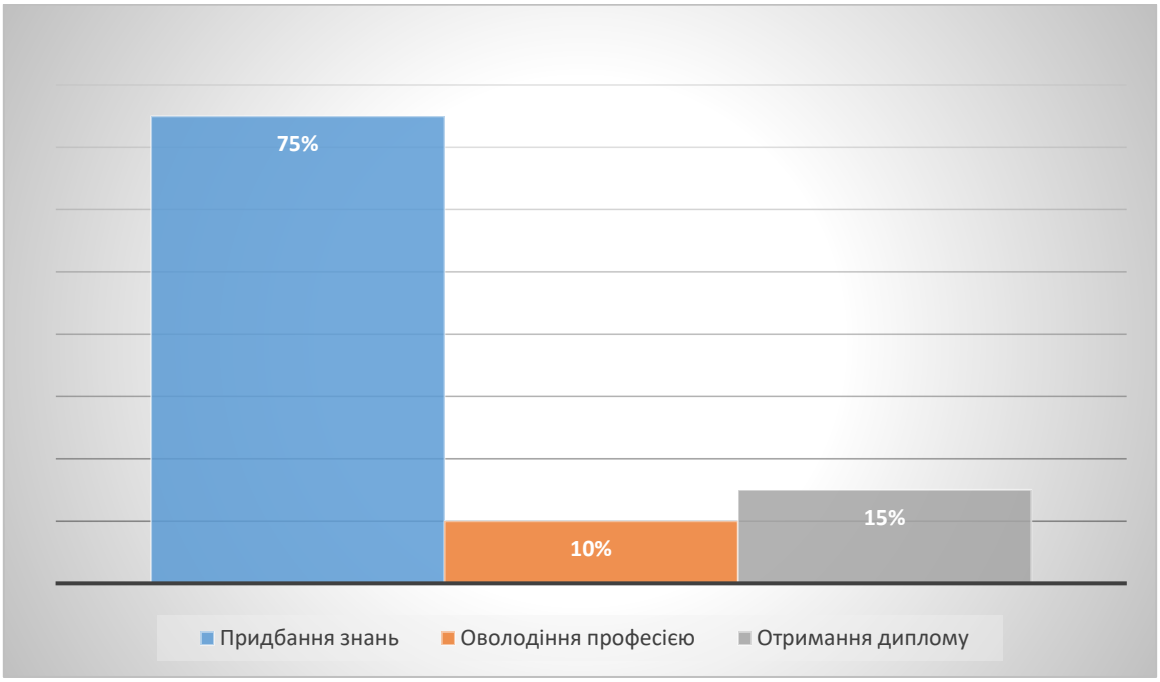

Рис.2.1 Показники мотивації навчання у ВНЗ за методикою Т. Ільїної

В структурі мотивації навчальної діяльності студентів-психологів в більшій мірі домінує мотив «Набуття знань» середні значення вибірки за даною шкалою

складають 7,35, а інші мотиви виражені не у достатній мірі - «Оволодіння професією» - 4,05, «Отримання диплому» - 4,15.

Згідно отриманих даних, можемо констатувати, що у 75% студентів переважає мотивація набуття знань, у 15% студентів головний мотив – отримання диплому. В той же час, тільки у 10% респондентів повідним виступає мотив - оволодіння професією.

Для більшості респондентів (75%) характерна мотивація до набуття знань. Вони виявляють високий рівень пізнавальної активності в процесі навчання, отримуючи певне задоволення від самого процесу набуття знань та умінь. Студенти мають розвинуте прагнення до оволодіння професійними знаннями та вміннями, а також бажання набути професійно важливих якостей у ході отримання професійної освіти, також можемо сформувати припущення, що мотивація до оволодіння професією ще не сформована повністю, адже досліджувані навчаються на другому курсі.

Незначний відсоток (15%) респондентів мотивує до старань у навчальній діяльності саме отримання диплому, тобто кінцевий результат, а не процес. Можемо припустити, що студенти які складають цей відсоток, вступили на навчання за спеціальністю практична психологія через популярність професії, тиск соціуму, а не аналізуючи власні інтереси, схильності та вподобання.

Таким чином, одержані результати дослідження свідчать що провідною мотивацією є мотивація до навчальної діяльності студентів, що у подальшому буде сприяти успішній професійній діяльності.

Наступною методикою, що була запропонована досліджуваним являється методика на визначення мотивації до професійної діяльності К. Заміра в модифікації А. Реана. Узагальнені результати діагностики за даною методикою подано на рис. 2.2

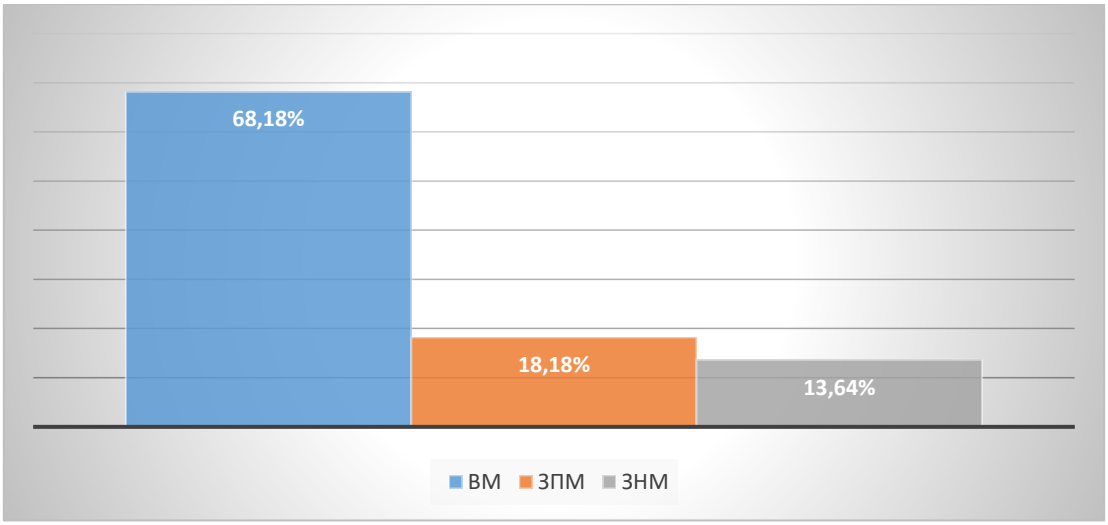

Рис.2.2 Показники мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів за методикою К. Заміра в модифікації А. Реана

ВМ - внутрішня мотивація

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

Для визначення відсоткового відношення було взято 22 показники, так як у двох респондентів домінуючими виявилися одразу дві шкали, а саме внутрішня мотивація та зовнішня негативна мотивація. Отримані результати свідчать, що у переважної більшості (68,18 %) переважає внутрішня мотивація. У 18,18% досліджуваних було виявлено зовнішня позитивна мотивація, яка є хорошим стимулом до діяльності. У 13,64 % респондентів переважає зовнішня негативна мотивація, тобто до дій їх в більшій мірі мотивують оточуючі та зовнішні негативні обставини.

Отже, переважну більшість респондентів стимулює до професійної діяльності внутрішня мотивація, тобто задоволення від процесу праці, змістовність позитивних результатів, а також можливість самореалізації в цій діяльності. П’яту частину респондентів мотивує до професійної діяльності оточення, а саме бажання підвищити заробітню платню, кар’єрне зростання, потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших. У незначного відсотка досліджуваних

визначена схильність до реакції на негативну зовнішню мотивацію, а саме: прагнення уникнути можливих неприємностей, напруження, покарання або прагнення уникнути критики з боку викладача чи одногрупників.

Аналіз отриманих результатів показав, що студенти переважно задоволені обраною професією. Більшість студентів вибрали оптимальні комплекси з переважанням внутрішньої мотивації, представлені поєднаннями: ВМ > ЗПМ > ЗНМ, де ВМ- внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація.

Загалом дані свідчить про те, що студенти залучаються до навчальної діяльності заради неї самої, а не за для досягнення певних зовнішніх винагород. Професійна діяльність є самоціллю, а не засобом для досягнення якоїсь іншої мети. Тобто це ті майбутні психологи, яких привертає, перш за все, інтерес до самого процесу навчання, вони схильні вибирати складніші завдання, що позитивно відбивається на розвитку їх пізнавальних процесів.

Для визначення особливостей мотиваційної структури особистості ми використовували методику вивчення структури мотивації особистості В.Є.Мільмана. Отримані результати подаємо у вигляді профілю групи представлених на рис.2.3

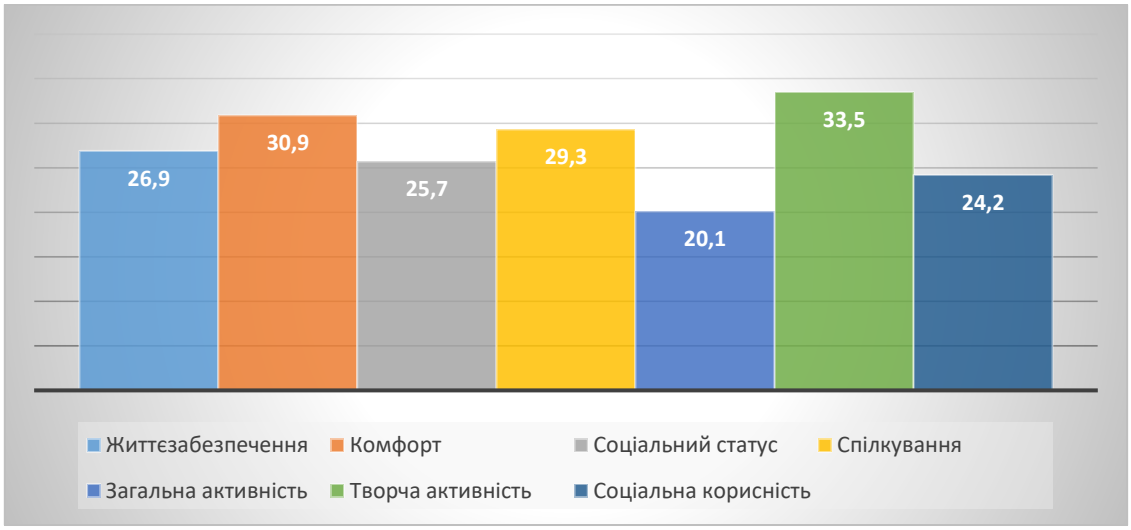

Рис.2.3 Середні значення показників мотиваційної структури особистості

Таблиця 2.1

Показники мотиваційної структури особистості В. Е. Мільмана

Ранг	Показники мотиваційної структури	Середні значення
1	творча активність	33,5
2	комфорт	30,9
3	спілкування	29,3
4	життєзабезпечення	26,9
5	соціальний статус	25,7
6	соціальна корисність	24,2
7	загальна активність	20,1

Отримані результати свідчать про те, що у студентів, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: творча активність, комфорт та спілкування.

Найвищий показник за шкалою творча активність (33,5), тобто серед респондентів переважають особистості для яких креативна діяльність, винайдення нестандартних рішень виходу із ситуації є мотиваційним підкріпленням для розвитку в своїй галузі професійної діяльності, можемо припустити, що здатність студентів до творчої активності, уміння продукувати оригінальні ідеї та знаходити способи розв’язати проблему, використовуючи нестандартне мислення будуть ефективними у майбутній практичній діяльності. Шкала комфорту (30,9) також відрізняється високим показником, що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних. Студентам важливо мати особистий простір для фізичного і морального відпочинку, крім того робота має проходити у спокійній, тихій атмосфері, де буде підтримуватись чистота, а речі будуть мати своє місце. На наший погляд, дана мотиваційна структура буде дотримана у професійній

діяльності психолога, так як робочий кабінет має чимало вимог, дотримання яких є обов'язковим. Мотивація спілкування (29,3) – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм третя за силою прояву в групі наших респондентів, що буде сприяти просуванню в професійній діяльності психолога, адже комунікативні якості є одними з професійно важливих. Життєзабезпечення (26,9) шкала, яка займає середню позицію, дана характеристика вказує та важливість нормальних умов проживання для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому. Шкала соціальний статус (25,7) проявлена не в значній мірі у наших респондентів, тобто позиція у групі, рівень багатства і доходів, владні повноваження, доступ до політики не є сильним стимулом для досліджуваних. Низький показник (24,2) за шкалою – соціальна користь, що свідчить по низьку мотивацію стосовно спрямованості на соціальну діяльність студентів. Найнижчий прояв зафіксовано за ознакою – загальна активність (20,1), тобто у досліджуваних низька інтенсивність взаємодії з середовищем, не достатній обсяг комунікації з людьми, можемо припустити, що причиною цього є складна геополітична ситуація, пандемія і як наслідок відсутність аудиторного навчання, можемо спрогнозувати, що з початком очного навчання, відвідування університету загальна активність студентів зросте.

Пропонуємо розглянути результати четвертої методики обраної нами, а саме опитувальника кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова), який спрямований на визначення особливостей ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, які в свою чергу є соціально обумовленими спонуканнями до діяльності та утворюють кар'єрні орієнтації людини. Даний тест дозволяє виявити наступні кар`єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Отримані в ході дослідження результати подаємо у вигляді профілю групи в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Середні значення кар`єрних орієнтацій за методикою «Якоря кар'єри» Е. Шейна

	Кар`єрні орієнтації	Середні значення
1	служіння	7,92
2	стабільність роботи	7,75
3	інтеграція стилів життя	7,52
4	автономія	7,3
5	менеджмент	6,67
6	стабільність місця проживання	6,12
7	професійна компетентність	5,96
8	виклик	5,64
9	підприємництво	5,22

Показники профілю групи наших досліджуваних показали нам, що найвищим проявом ціннісних орієнтацією в кар`єрі являється шкала – служіння (7,92). Це означає, що переважна частина наших досліджуваних займаються справою через бажання реалізувати в своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на особистісні цінності та ідею – допомоги людям, ніж на власні матеріальні потреби. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті, що є важливим для їхньої майбутньої професійної діяльності.

Також високі показники за шкалами – стабільність роботи (7,75) та інтеграція стилів життя (7,52), це характеризує групу, як людей які схильні обирати стабільну, надійну роботу на тривалий час. Ці люди відчувають потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Також для наших респондентів важливим є збереження

гармонії між особистим життям і кар`єрою. Для них професійна діяльність має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи власні потреби, потреби сім`ї та кар`єри.

Середні показники ми отримали за такими шкалами – автономія (7,3), менеджмент (6,67), стабільність місця проживання (6,12) та професійна компетентність (5,96). Це дозволяє нам узагальнити, що досліджувана група також схильна до свободи і незалежності в роботі. Для студентів важливо бути майстрами своєї справи, бачити визнання своїх талантів, що виражається в статусі, відповідному їх майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не представляє особливого інтересу. Пріоритетність стабільності місця проживання, вища ніж отримання підвищення або нової роботи на новій місцевості і досліджуваних студентів.

Низькі показники ми отримали за шкалами – виклик (5,64) та підприємництво (5,22), що вказує на те, що група респондентів ще не зовсім готова до подолання нездоланних перешкод, чи рішення нерозв`язних проблем. Вони не орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Можемо зробити припущення, що інтерес до конкуренції у професійній діяльності з'явиться згодом, після початку професійної діяльності та перших успіхів у роботі. Низький результат за шкалою – підприємництво свідчить про те, що власний бізнес не є вершиною кар'єри для студентів, вони не прагнуть створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототожнені з їх зусиллям. На нашу думку, це позитивно вплине на професійну діяльність в галузі психології, адже для того, щоб бути гарним спеціалістом в цій сфері необхідно освоїти чимало здобутків минулих поколінь та навчитись застосовувати на практиці, що займе чимало часу, після цього можливе створення чогось нового та втілення в життя ідей.

Перейдемо до аналізу результатів авторської анкети, що спрямована на визначення ставлення та ланів студентів щодо майбутньої професійної діяльності.

Далі наводимо діаграми з відсотковим відношенням відповідей майбутніх психологів групи (рис.2.4).

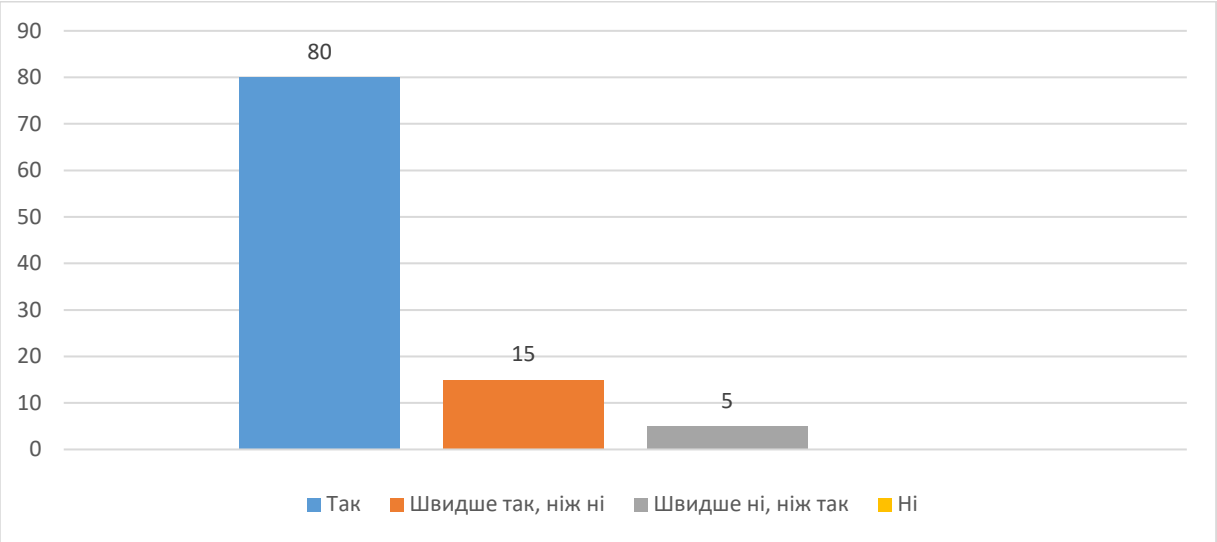

Рис. 2.4 Відповідь на перше питання авторської анкети – «Чи є у вас прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності отримані під час навчання у ЗВО в галузі обраної професії після закінчення університету?»

Може проаналізувати, що на перше запитання, яке звучить «Чи є у вас прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності отримані під час навчання у ЗВО в галузі обраної професії після закінчення університету?» позитивну «так» (80,0%), або «швидше так, ніж ні» (15,0%) відповідь надала переважна більшість респондентів, що свідчить про те, що майже всі досліджувані планують використовувати знання отримані під час навчання в університеті в своїй професійній діяльності.

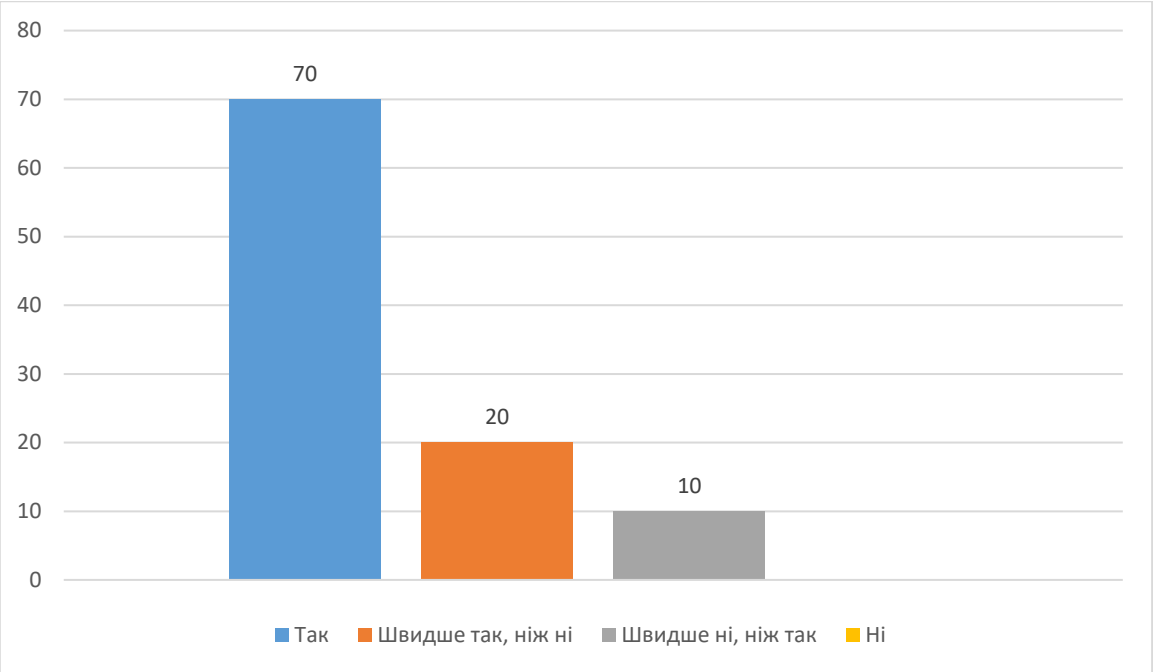

Рис. 2.5 Відповідь на друге питання авторської анкети – «Чи є у вас прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти?»

Аналіз відповідей на друге запитання (рис.2.5) – «Чи є у вас прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти?» показує, що більше половини респондентів (70%), планують розвивати свої навички та підвищувати кваліфікацію після завершення навчання в університеті, що буде перевагою для них під час працевлаштування та конкуренції на ринку праці. П’ята частина досліджуваних, схиляються до вдосконалення своєї кваліфікації, та ще не впевнені в своєму виборі (20%), проте є студенти (10%), які схиляються до того, щоб не займатися підвищенням власної кваліфікації після закінчення навчання.

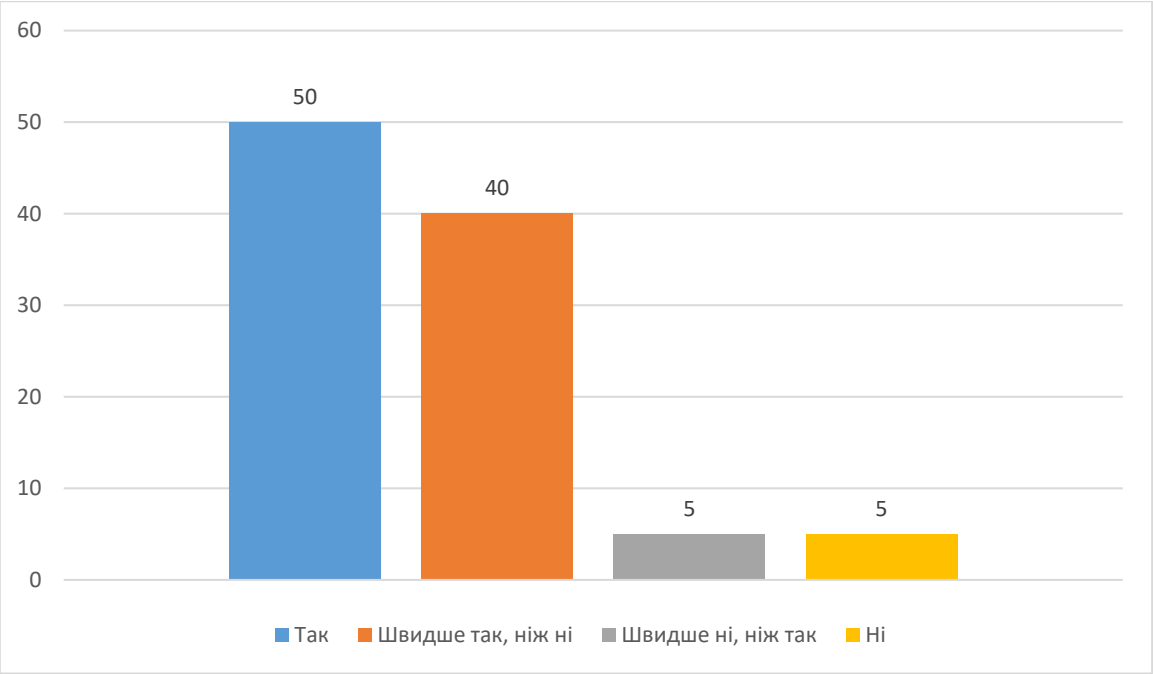

Рис. 2.6 Відповідь на третє питання авторської анкети – «Чи можете ви чітко дати відповідь на питання «Чому я хочу працювати психологом?»

Половина респондентів вже мають для себе відповідь чому вони хочуть працювати психологами, розуміння цінності своєї діяльності для себе та користі для клієнтів є стимулом для постійного розвитку та удосконалення своїх здібностей, що є важливим коли ми говоримо про психологічну сферу (50%). Менше половини схиляються до позитивної відповіді «так», на це запитання, та ще не впевнені в свій відповіді(40%). Не значний відсоток людей відповіли «ні» (5%) та «швидше ні, ніж так» (5%), можемо зробити припущення, що наступних два роки навчання на обраній спеціальності допоможуть цим студентам зрозуміти цінність та важливість обраної спеціальності в сучасних реаліях.

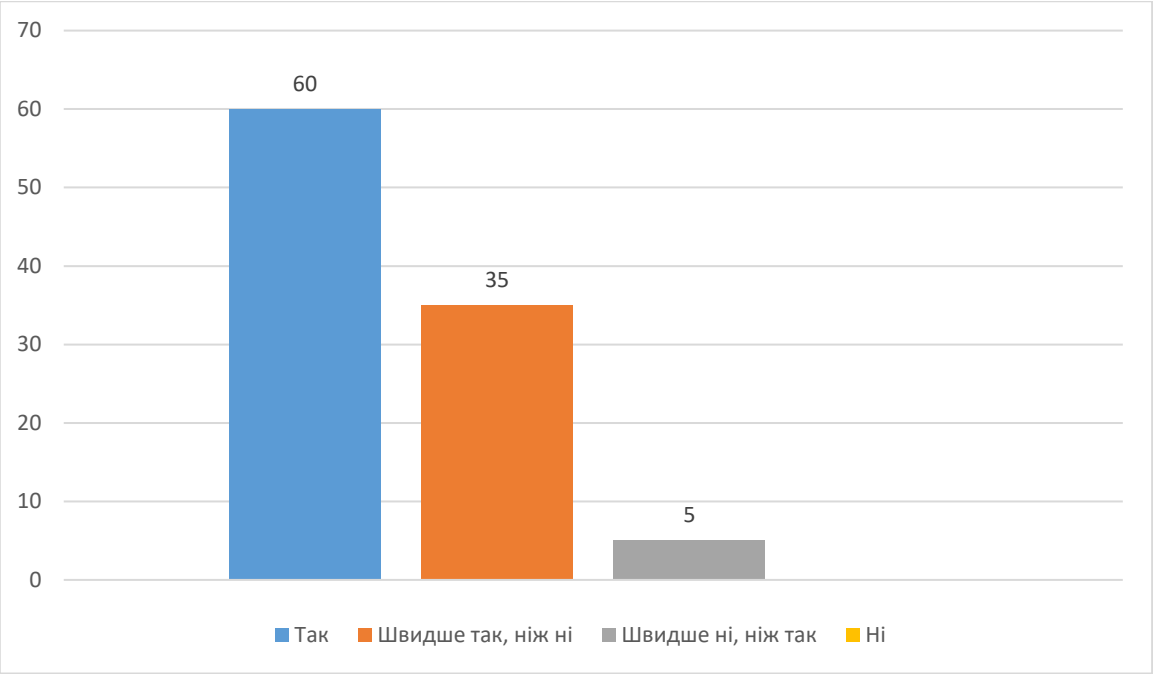

Рис. 2.7 Відповідь на четверте питання авторської анкети – «Чи під час навчання в університеті у вас виникало бажання практикуватися в обраній галузі?»

У більшої половини опитаних студентів під час навчання виникало бажання практикувати отримані знання та навички на практиці (50%). Третина респондентів схиляється до того, що прагнення були, але не впевнені у свій відповіді (35%). Не значний відсоток студентів вказали, що швидше бажання використовувати отримані компетенції під час навчання не з'являлось (5%), проте вони не впевнені в своїй відповіді.

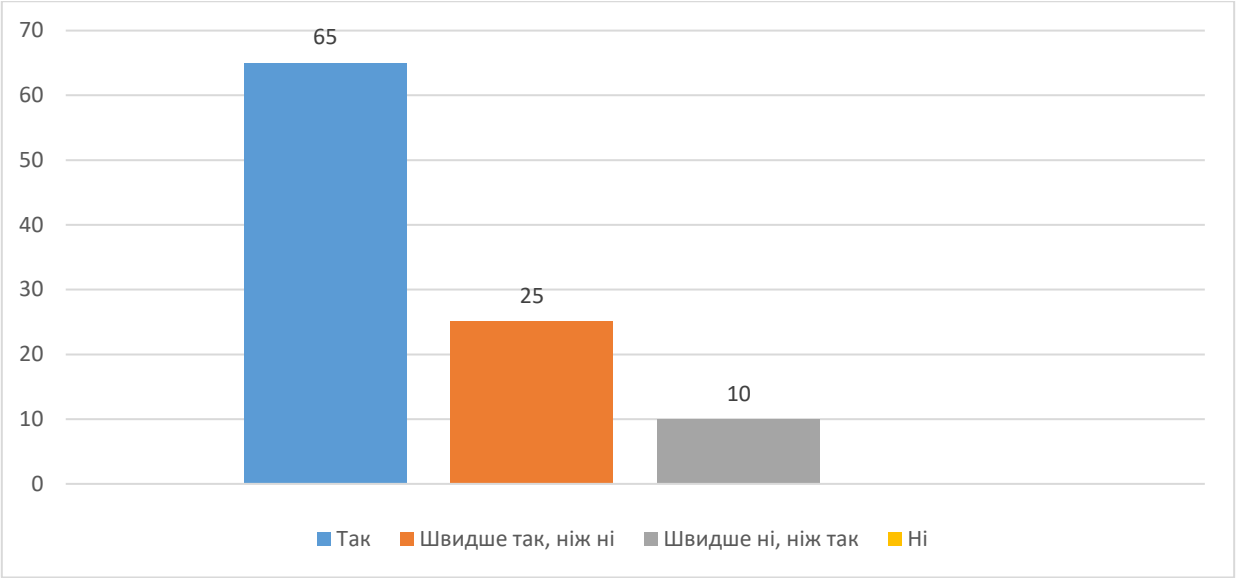

Рис. 2.8 Відповідь на п’яте питання авторської анкети – «Чи є у вас розуміння та внутрішнє сприйняття цілей і завдань майбутньої професійної діяльності?»

Більше половини респондентів вже мають розуміння власних цілей та завдань майбутньої професійної діяльності(65%). Розуміння цілей і завдань своєї роботи допомагає не втрачати позитивну мотивацію та жару розвитку в моменти невдач, що в свою чергу слугує чинником розвитку кар’єри молодих спеціалістів. Чверть респондентів не впевнені в чіткому розумінні та внутрішнім сприйнятті цілей і завдань майбутньої професійної діяльності(25%), проте схиляються до позитивної відповіді «так», та зовсім не значний відсоток респондентів обрали варіант «швидше ні, ніж так» (10%).

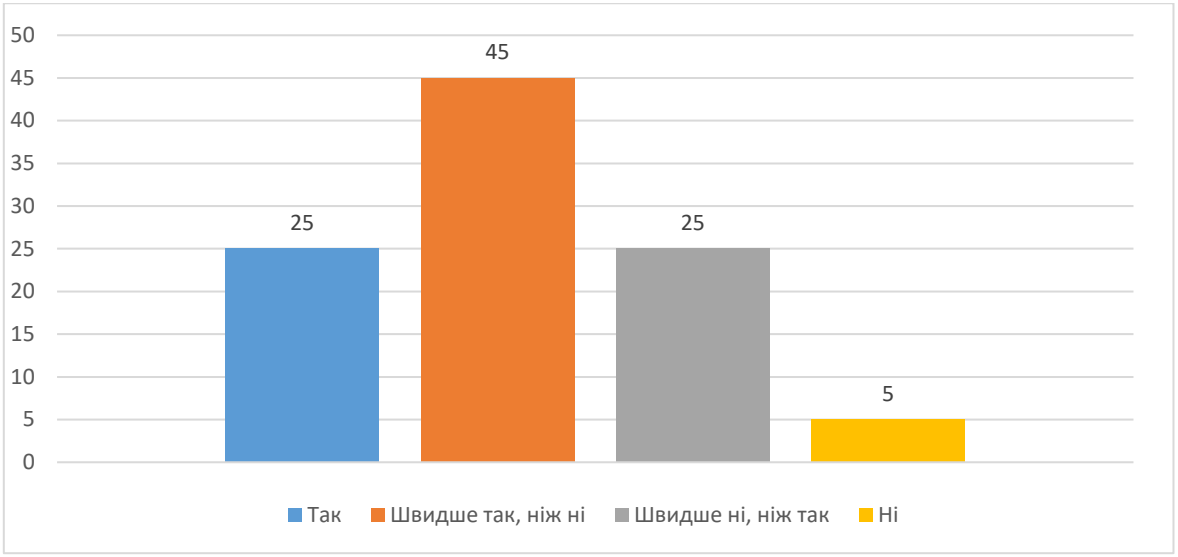

Рис. 2.9 Відповідь на шосте питання авторської анкети – «Чи задоволені ви власними досягнутими результатами під час навчання (отриманими знаннями, особистісним досвідом, розвитком особистісних якостей)?»

Трішки менше половини досліджуваної групи більше сходяться до позитивної відповіді на запитання «Чи задоволені ви власними досягнутими результатами під час навчання (отриманими знаннями, особистісним досвідом, розвитком особистісних якостей)?» (45%), чверть повність респондентів повністю впевнені в задовільності результатами (25%) та чверть схиляється до відповіді, що вони швидше не задоволені власними досягненнями ніж навпаки(25%). Зовсім не значний відсоток, що складає одна людина зовсім не задоволена отриманими знаннями, особистісним досвідом та розвитком особистісних якостей (5%). Такий результат ми вважаємо позитивним, адже тільки прискіпливе оцінювання своїх результатів та високі вимоги до себе є шляхом розвитку та удосконалення результатів.

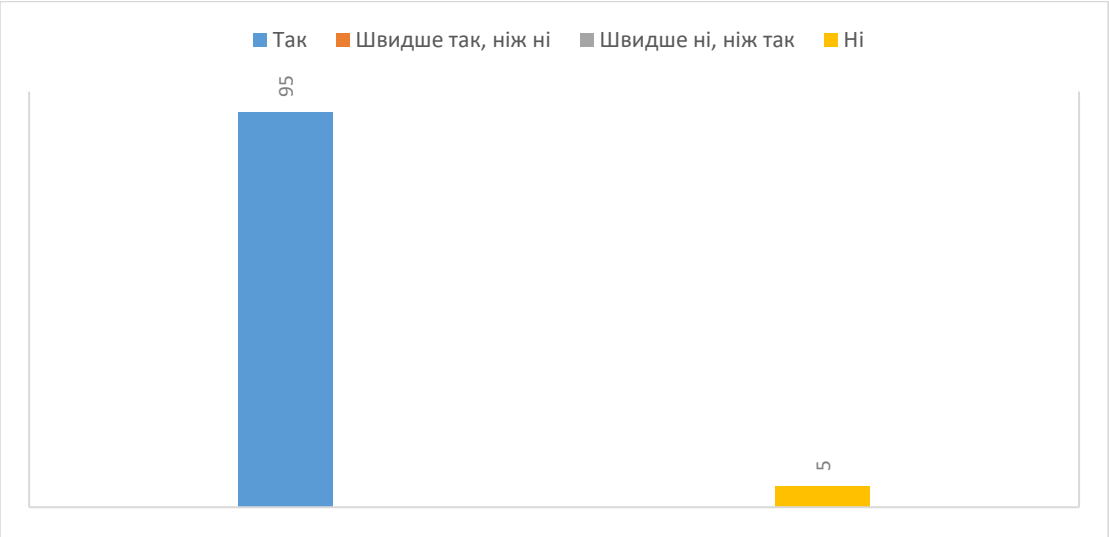

Рис. 2.10 Відповідь на сьоме питання авторської анкети – «Чи усвідомлюєте ви, що обрана вами галузь навчання є значущою в суспільстві?»

Майже всі респонденти усвідомлюють, що обрана ними галузь навчання – психологія є значущою в суспільстві. Працювати та розвивати свої навички в сфері, яку людина вважає значущою, цінною для суспільства та цікавою для себе є позитивним впливом на емоційний стан людини, адже розуміння того, що твоя діяльність є корисною для людей позитивно впливає на мотивацію до роботи (95%). Один респондент, вказав, що усвідомлення значущості психології ще немає (5%), проте, можемо спрогнозувати, що обставини які виникають в наш час, сприятимуть усвідомленню студентством необхідності психологічної допомоги людям та важливості високої професійної підготовки фахівців нашої галузі.

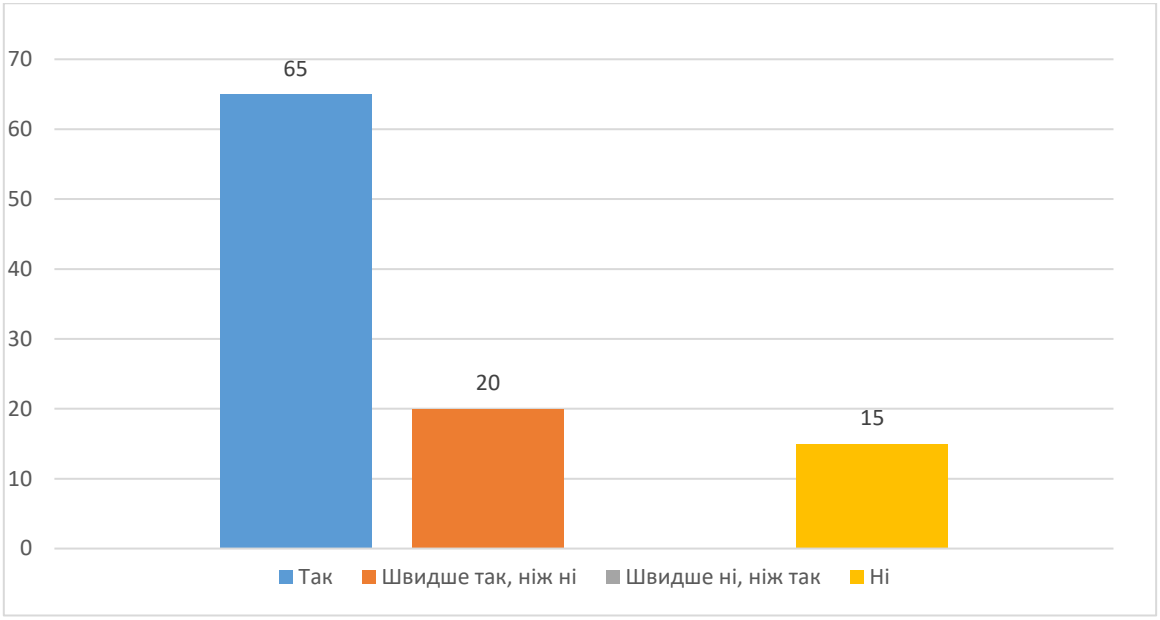

Рис. 2.11 Відповідь на восьме питання авторської анкети – «Чи вдалося вам швидко та без значних зусиль адаптуватися до дистанційного навчання? Ви почали виконувати завдання без затримок? Ваші оцінки не знизилися після початку дистанційного навчання?»

На восьме запитання респонденти відповіли таким чином, більше половини стверджують (65%), що їм вдалося швидко та без значних зусиль адаптуватися до дистанційного навчання, що вони виконували завдання без затримок та оцінки після початку дистанційного навчання не знизалися. П’ята частина респондентів схиляються до позитивної відповіді та не повністю впевнені(20%), не значний відсоток, що складає три особи надали відповідь – «ні», тобто адаптація до дистанційного навчання викликала труднощі (15%). Швидка адаптація важлива психологічна характеристика для спеціаліста в галузі психології адже теперішній час – це період змін і постійного розвитку, для того, щоб залишатись на плаву та бути конкурентоспроможним, необхідно вміти швидко реагувати на ситуацію, що склалася та планувати шляхи її вирішення. Тобто швидка адаптація буде сприяти розвитку в професійній діяльності психолога.

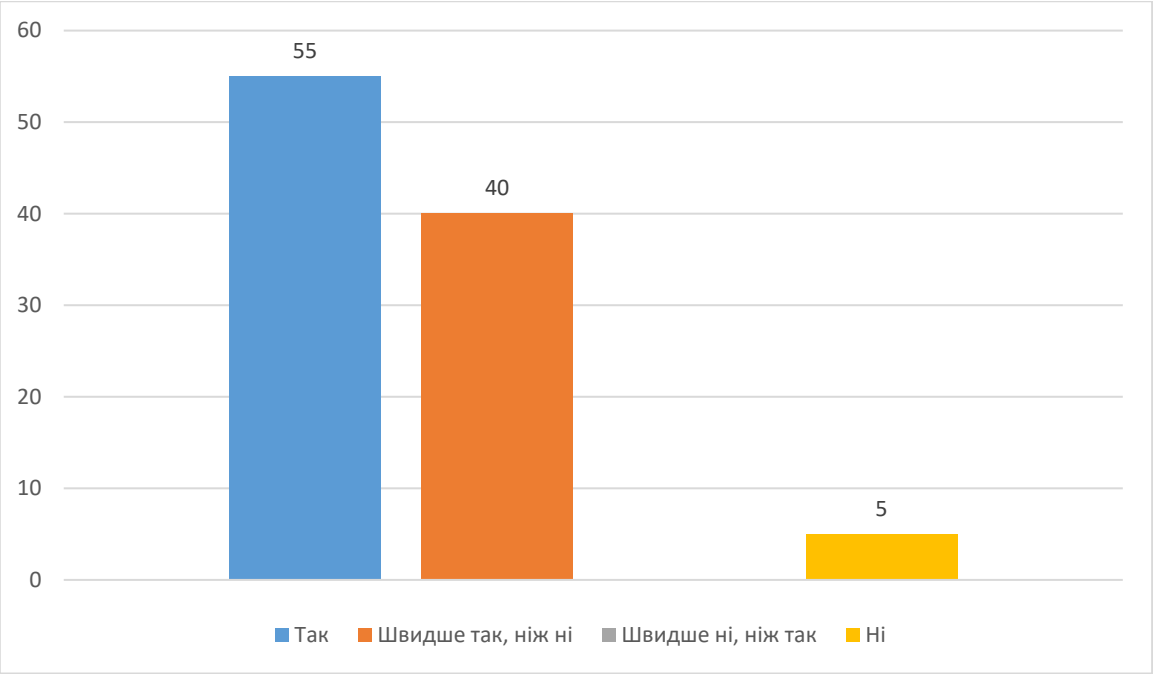

Рис. 2.12 Відповідь на дев'яте питання авторської анкети – «Чи вдається вам від час війни зберігати спокій, допомагати та підтримувати близьких вам людей?»

Аналіз відповідей респондентів на дев'яте запитання показав, що більше половини респондентів зберігають спокій, допомагають та підтримують близьких(55%). Менше половини, не завжди здатні зберігати спокій та бути в змозі турбуватися про різних (40%). Зовсім не значний відсоток, який складає одна людина, не здатний зберігати спокій, а піддається паніці та переживанням під час війти (5%). Зберігати холодний розум, здатність аналізувати будь яку ситуацію, не піддаватися паніці - важливі вміння для психолога, в моменти коли, люди піддаються емоціям та почуттям, спеціаліст повинен залишатися з холодним розумом для того щоб допомогти клієнту.

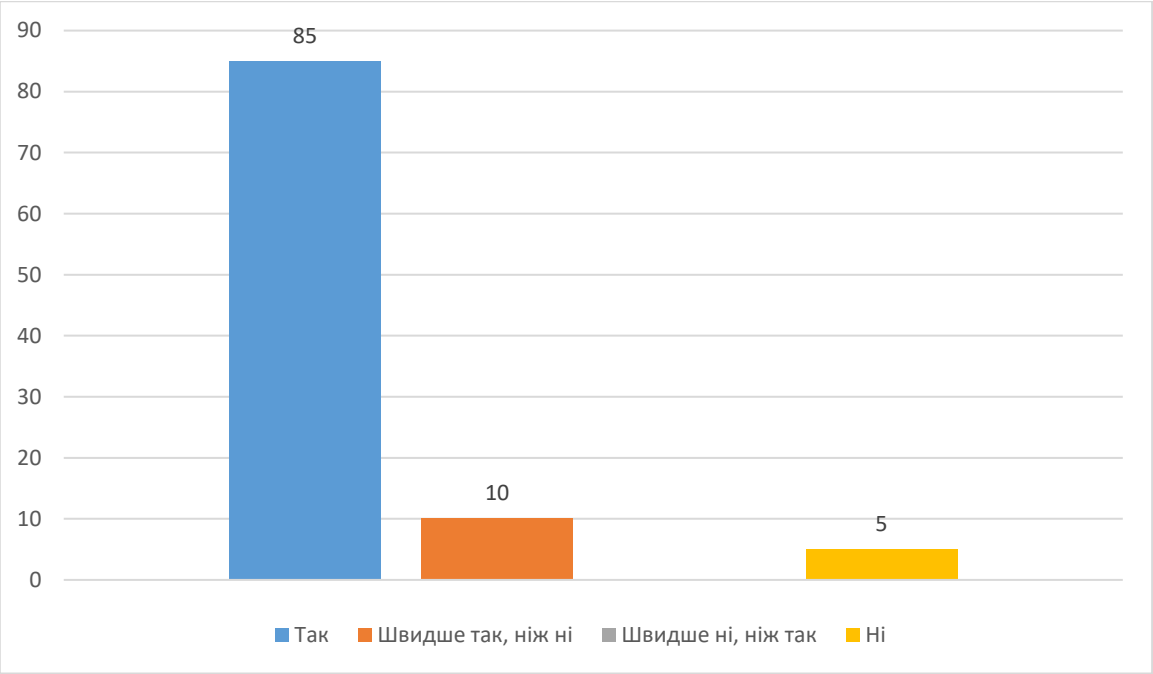

Рис. 2.13 Відповідь на десяте питання авторської анкети – «Чи ведете ви діалог з собою, аналізуючи власні емоції, почуття, ставлення та реакції в ситуаціях, що відбулися?»

Останнє, заключне питання нашої анкети стосувалося рефлексії. Майже всі відповіли на нього позитивно, підтвердивши тезу, яка звучала у питанні. Це значить, що переважна більшість студентів ведете діалог з собою, аналізуючи власні емоції, почуття, ставлення та реакції в ситуаціях, що відбулися (85%). Завдяки рефлексії людина здатна вийти за межі певної ситуації, отримує можливість узагальнення власного досвіду, досвіду інших людей. У людини виникає внутрішній світ, який стає полем її експериментів і аналізу – це дуже для розвитку професійної діяльності психолога. Не значний відсоток людей схиляється до позитивної відповіді та не впевнений в ній (10%), та малий відсоток, який складає одна людина (5%) – позначив негативну відповідь, тобто один респондент не займається самоаналізом у вигляді рефлексії.

2.2. Результати дослідження особливостей мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів

З метою визначення кореляції між результатами отриманими в ході дослідження, нами була проведена математична обробка за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Математичну обробку ми здійснювали за допомогою програми для обробки даних SPSS 21.0. Кількісні показники математичної обробки подано в Додатку В.

Спочатку ми визначили, чи існує зв'язок між мотивацією навчання у ЗВО, мотивацією професійної діяльності та кар'єрними орієнтаціями студентів. Графічне зображення результатів дослідження кореляційних зв'язків представлене на рис 2.2.1.

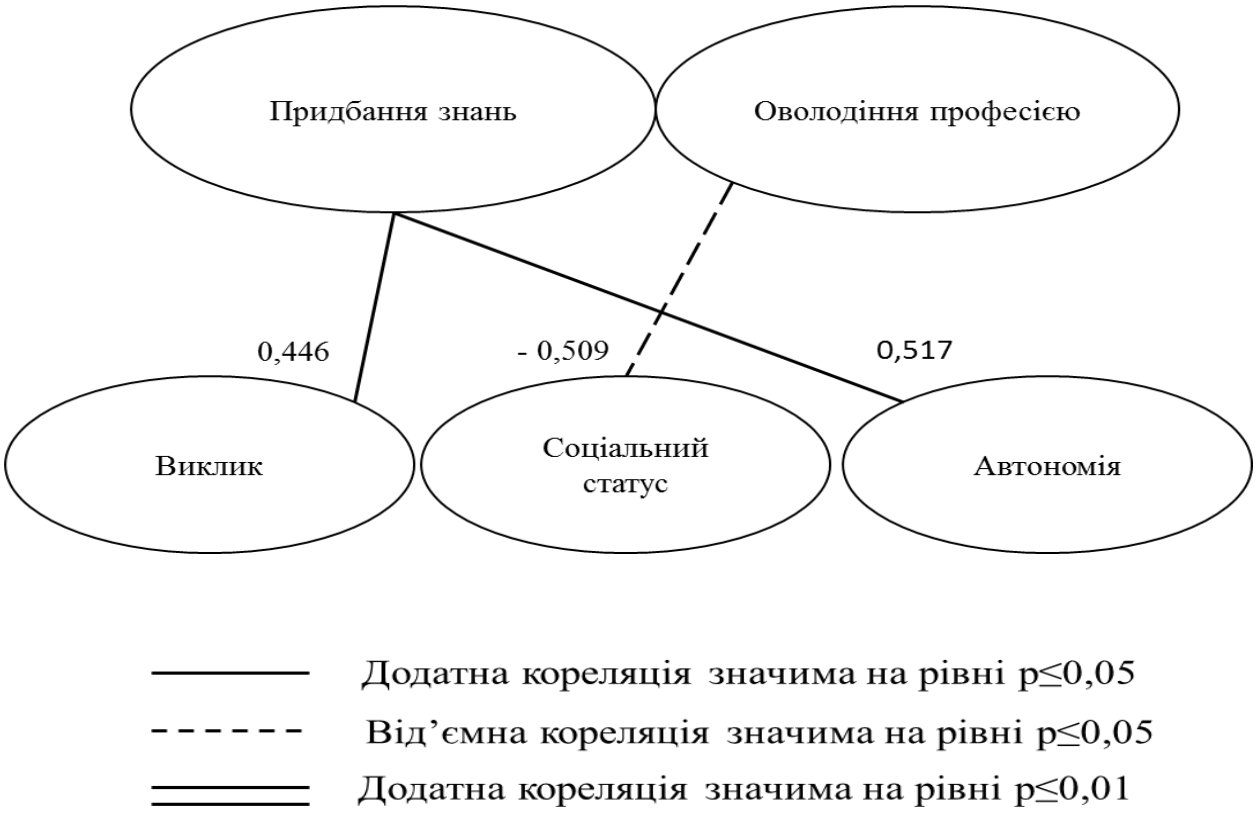

Рис.2.2.1 Кореляційні зв'язки мотивації до навчальної діяльності у ВНЗ з мотиваційними структурами особистості та кар'єрними орієнтаціями студентів психологів

З отриманих даних можемо зробити висновок, що існує додатний кореляційний зв'язок між мотивацією до придбання знань та автономією на рівні $p \leq 0,05$ та від'ємний кореляційний зв'язок між мотивацію до оволодіння професією на соціальним статусом на $p \leq 0,05$. Тобто студенти, яких на навчання в університеті мотивує саме придбання знань схильні до проявну свободи та незалежності, їм подобається виконувати роботу власним способом, темпом, можемо зробити припущення, що саме ця особливість допомагає студентам отримувати задоволення від процесу навчання та стане в нагоді під час професійної діяльності, адже нестандартні рішення та оригінальні ідеї приваблюють роботодавців. Можемо констатувати, що існує від'ємна кореляція на рівні значущості $p \leq 0,05$ між прагненням студентів оволодіти професією та бажанням забезпечити собі соціальний статус, тобто наші респонденти не вважають професію психолога кваліфікацією, яка забезпечить їм соціальний статус у суспільстві та допоможе задовольнити питання фінансів, а навпаки ставляться до професійної діяльності психолога, як до недостатньо прибуткової та визнаної серед людей, можемо припустити, це пов'язано з недостатньою обізнаність респондентів, щодо приватної практичної діяльності психолога та можливостях застосування знань та розвитку кар'єри в успішних корпоріціях.

Для аналізу результатів за методикою «Мотивація професійної діяльності» К.Замір в модифікації А.Реана нами також був застосований коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Графічне зображення кореляційних зав'язків представлене на рис. 2.2.2

Рис.2.2.2 Кореляційні зв'язки мотивації професійної діяльності з мотиваційними структурами особистості та кар'єрними орієнтаціями майбутніх психологів

Можемо підсумувати, що між внутрішньою мотивацією існує додатній кореляційний зв'язок на рівні p≤0,05 з такими кар'єрними орієнтаціями як – служіння та автономія. Це говорить про те, що внутрішня мотивація взаємопов'язана з служінням, тобто втіленням у діяльність саме власних ідеалів та цінностей. Дана кар'єрна орієнтація (служіння) характерна для людей, які займаються справою через особисте бажання реалізовувати у роботі головні цінності – приносити користь людям, суспільству та бачити плоди своєї роботи (навіть якщо вони не матеріальні). На наший погляд, студенти яким характерне поєднання даних двох характеристик будуть реалізовувати свої професійні навички в обраній сфері наполегливо та з інтересом, так як психологія є соціальною наукою, яка приносить користь як окремим людям, так і суспільству в цілому. Кореляційний зв'язок між внутрішньою мотивацією на автономією є, на нашу думку, корисним поєднанням для студентів-психологів, адже бажання свободи, незалежності та звільнення від організаційних обмежень, які характерні для людей з переважанням кар'єрної орієнтації – автономії, при вмілому поєднанні з професійною діяльністю

психолога будуть приносити науці нові сміливі відкриття, нестандартні точки зору та креативні ідеї у методах психокорекції.

Між зовнішньою негативною мотивацією нами було виявлено додатній кореляційний зв'язок на рівні p≤0,05 з кар'єрною орієнтацією – стабільність місця проживання та від'ємний кореляційний зв'язок між інтеграцією стилів життя на рівні значущості p≤0,05. Це говорить про те, що для людей кому негативні підкріплення допомагають досягати результату характерним є незмінний ритм життя, мінімум переїздів, несподіванок, відряджень. Також таким людям важливим є збереження гармонії між особистим життям та кар'єрою, тобто кар'єра має асоціюватися з стилем життя, вирішуючи проблеми особистості та її сім'ї.

Також нами було про корельовано результати між даними отриманими в результаті проведення методик «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Е. Мільмана та опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри». Результати представлень на рис.2.2.3.

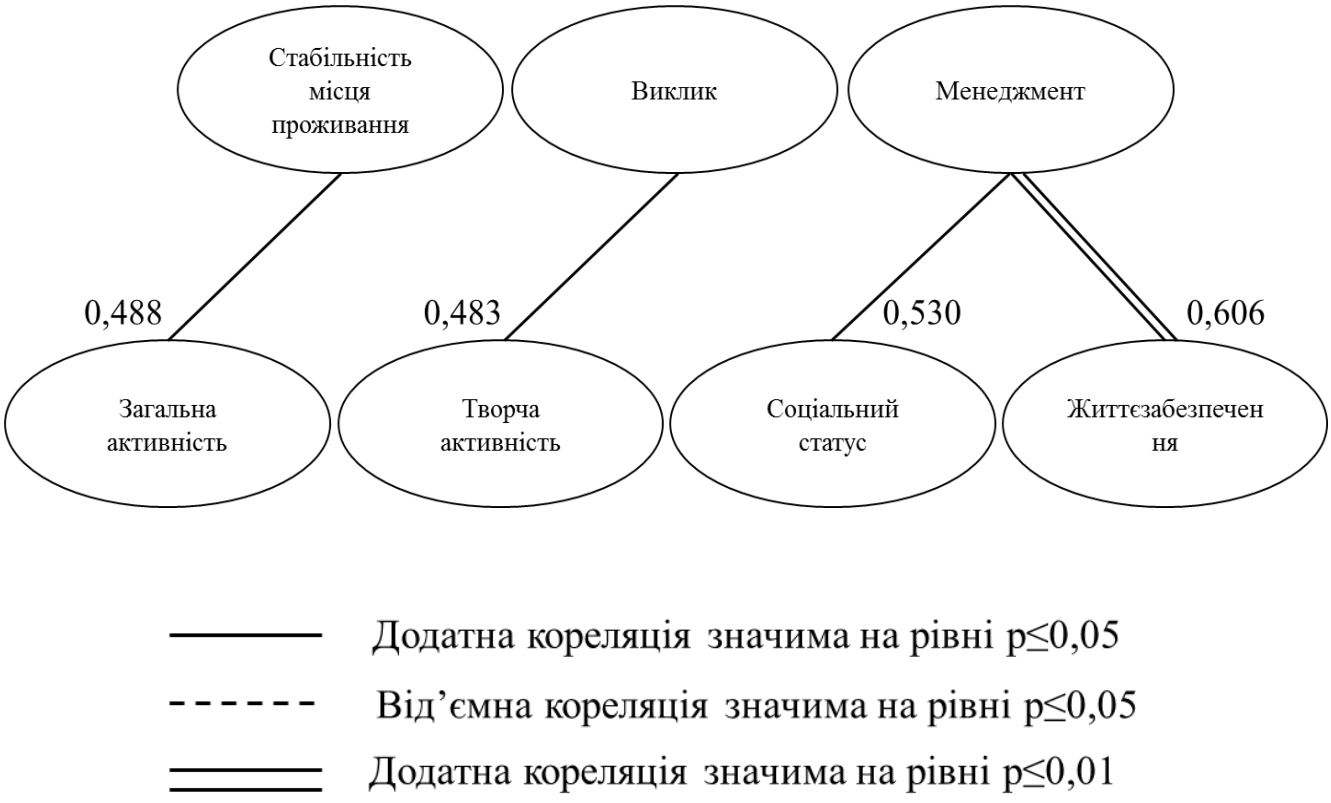

Рис.2.2.3 Кореляційні зв'язки між кар'єрними орієнтаціями та мотиваційними структурами майбутніх психологів

Аналізуючи результати можемо підсумувати, що існує додатній кореляційний зв'язок на рівні значущості p≤0,05 між характеристикою – стабільність місця проживання на загальною активністю людини. Можемо проаналізувати, що люди, які розцінюють стабільність місця проживання важливим фактором свого комфорту, залишаються активними, вони здатні виступати збудником змін у взаєминах з навколишнім світом. Їхня активність має прояв у творчості, спілкуванні та вольових зусиллях та виражається у принциповості, послідовності відстоювання своїх поглядів, єдності слова і діла. На наший погляд, це поєднання в особистості психолога є дуже ефективним, адже переїзди, зміни місця подорожування, будуть заважати психологу у роботі з клієнтами, які потрібна довготривала допомога, проте прояв творчості та активне спілкування зможе компенсувати дистанційні зустрічі клієнта та психолога.

Також в хоті математичної обробки нами було визначено додатній кореляційний зв'язок на рівні значущості p≤0,05 між ціннісною орієнтацією «виклик» та мотиваційною структурою «творча активність». Студенти яким притаманна ціннісна орієнтація «виклик» проявляють бажання долати перешкоди, вирішувати складні завдання, видати собі виклик, конкурувати та перемагати, а для цього в професії психолога важливим є прояв творчості. Саме тому даний зв'язок є підтвердженням того, що серед наших респондентів є люди з задатками та потенціалом для успішної професійної діяльності психолога.

Між ціннісною орієнтацією «менеджмент» нами було визначено відразу два кореляційних зв'язки, а саме з мотиваційною структурою «соціальний статус» зв'язок на рівні p≤0,05 та «життєзабезпечення» зв'язок на рівні p≤0,01. Високі результати за шкалою «менеджмент» проявляються у бажанні керувати людьми та проектами, лідерстві, бажанні брати відповідальність та будувати кар'єру. В роботі ми відслідкували, зв'язок з мотиваційною структурою «життєзабезпечення», тобто студенти для яких важливий кар'єрний зріст також вважають вважливим і підтримання високого рівня життя та комфортних умов проживання. Кореляційний зв'язок між соціальним статусом та ціннісною орієнтацією «менеджмент» можна

пояснити так, лідер, людина яка займає керуючу посаду, займає має вище положення у суспільстві та отримує більшу винагороду за свою професійну діяльність, бере на себе більше відповідальності за кінцевий результат і з'єднання інших функції, здійснює управління колективом та різними сторонами діяльності компанії, тобто бажання брати відповідальність винагороджується згодом вищим соціальним статусом. Студенти розуміють цей феномен, тому ми бачимо зв'язок між показниками результатів за даними характеристиками - «менеджмент» та «соціальний статус».

2.3. Програма розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів

Особливості мотиваційної сфери особистості студента залежать від стилю викладання, умов навчання та психологічної атмосфери групи у вищому навчальному закладі, визначення особистої мети навчання, предметно-рефлексивного ставлення до навчання, суб'єктивної активності. Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості залежать від ідентифікації образу Я, картини світу, образу майбутньої професійної діяльності, самооцінки і рефлексії.

Мотиваційна сфера особистості визначається діяльністю. Для того, щоб діяльність стала компонентом розвитку і саморозвитку, важливо не тільки глибоко розуміти характер її змісту, але і постійно удосконалювати мотиваційну сферу особистості. Глибоке пізнання і розуміння мотиваційної сфери може забезпечити успіх, направити активність особистості студента в потрібне русло її розвитку.

Для гармонійного розвитку мотиваційної сфори особистості у юнацькому віці, особливо важливим є пропрацювання навчальної та професійної діяльності, так як феномен мотиваці є постійно змінним.

Підвищення рівня професійної та навчальної мотиваціє потребує постійної уваги як з боку держави, викладачів та власне особистості студента. Адже психологічні фактори розвитку професійної мотивації майбутнього професіонала

залежать від духовного й морального клімату навчально-професійного середовища, зокрема від дотримання у стосунках смислового, вільного від примусу партнерського співробітництва студентів, викладачів і адміністрації вищого навчального закладу.

Ступінь професійної самосвідомості як передумова формування активної життєвої позиції особистості, її успішність в професійній діяльності є важливою ланкою регулювання поточної навчальної діяльності студента та його успішної майбутньої професійної діяльності. Вона є спрямованою на підвищення рівня професійної мотивації студентів, готуючись до здобуття професії, спостерігається значна зміна структури професійної самосвідомості, результати якої згодом впливають на успішність професійної діяльності та отримання задоволення від цієї діяльності.

За для розвитку професійної мотивації майбутніх психологів нами було розроблено тренінгову програму. Дана розробка також може застосовуватися для студентів навчальних закладів за спеціальністю психологія.

Програма тренінгу розрахована на 10 занять. Тривалість занять – 1 година, перша та заключна зустріч – 2 години.

Метою тренінгу є: розвиток комплексу психологічних характеристик особистості та групи, що підвищують ефективність вирішення життєвих завдань, зокрема, які спрямовані на підвищення рівня професійної мотивації студентів.

***Завдання тренінгу*:**

1. Підвищення рівня професійної мотивації студентів.

2. Підвищення внутрішньої та завнішньої позитивної мотивації студентів психологіів.

3. Формування мотивів (пізнавальних, саморозвитку та мотивація досягнення).

Методи: метод кейсів, моделювання практичних ситуацій, мозкова атака, дискусія, ситуаційно-рольовіні ігри.

***Обладнання*:** кольорові олівці, фломастери, фарби, великі аркуші паперу (ватман), листки А4, бейджи, картки з іменами учасників групи.

Кількість учасників: 20 осіб.

З детальним описом програми ви можете ознайомитись в додатках (додаток Д).

План програми

1 заняття	Привітання, знайомство. Вправа «Щит». Вправа «Очікування» Підготовка бейджів. Обговорення правил роботи групи.
2 заняття	Вправа «За двома зайцями» (за методикою О.О. Головахи) Вправа «Я все зможу!» Вправа «Притча»
3 заняття	Вправа «Протилежні двері» Вправа між «хочу» і «треба» Мозковий штурм «Чому люди не переборюють невдачі»
4 заняття	Вправа «Асоціації» Вправа: «Робота над помилками» Техніка «Живої і мертвої води» Гра «Через 10 років» Вправа «Попроси або похвали самого себе»
5 заняття	Вправа «Я реальний, Я ідеальний» Вправа «Будинок моєї мети» Вправа «Почати діяти» Вправа «Я в майбутньому»
6 заняття	Вправа «Мовчазне і говірке дзеркало»
7 заняття	Вправа «Рекламний ролик»
8 заняття	Колаж «Поділіться радістю»

9 заняття	Вправа «Занурення в дитинство»
10 заняття	Комплексне обговорення результатів тренінгу. Відповіді на питання, які цікавлять та виникли під час тренінгу.

Висновки до другого розділу

У результаті проведеного експериментального дослідження, ми дійшли висновку, що професійна мотивація – є важливим компонентом професійної діяльності майбутніх спеціалістів, вона слугує запорукою професійного, соціального та особистісного розвитку індивіда. Під час дослідження було виявлено, що у більшості студентів спеціальності «Практична психологія» факультету факультету лінгвістики та соціальних комунікацій наявна позитивна тенденція до адекватних навчальних мотивів у переважної більшості досліджуваних визначено, що придбання знань є домінантним мотивом у навчальній діяльності. Також було встановлено, що у студентів, переважає внутрішня мотивація у ставленні до професійної діяльності, та п'ята частина студентів мотивують на професійну діяльність зовнішні позитивні мотиви, а саме заохочення, похвала та підтримка.

Використовуючи методику «Діагностика мотиваційної структури В.Е.Мільмана» ми з'ясували, що у респондентів, в найбільшій мірі домінують такі шкали як: творча активність, комфорт та спілкування. Підсумовуючи результати за методикою «Якоря кар'єри», можемо сказати, що найвищим показником ціннісних орієнтацій в кар'єрі є служіння. Також високі показники нами виявлені за шкалами – стабільність роботи та інтеграція стилів життя.

За допомогою кореляційного аналізу було визначено, що існує зв'язок між мотивацію до придбання, та шкалами «автономія» та «виклик» , між мотивацією до оволодіння професією та шкалою «соціальний статус». Між показниками внутрішньої мотивації виявлений зв'язок зі ціннісними орієнтаціями «служіння» та «автономія». А зовнішньою негативною мотивацією визначено кореляцію з

результатами за шкалами «інтеграція стилів життя» та «стабільність місця проживання». Після застосування критерію Спірмена також знайдений зв’язок між «стабільністю місця проживання» та «загальною активністю», між «викликом» та «творчою активністю», між «менеджментом» та «соціальним статусом» і «життєзабезпеченням».

Нами було створена авторська тренінгова програма спрямована на підвищення рівня професійної мотивації. ЇЇ головною метою являється розвиток психологічних характеристик особистості та групи, що підвищують ефективність вирішення життєвих завдань, зокрема, які спрямовані на підвищення рівня професійної мотивації студентів-психологів. Тренінг складається з десяти зустрічей та розрахований на групу людей до 20 чоловік.

ВИСНОВКИ

Проведене нами дослідження психологічних особливостей професійної мотивації майбутніх психологів дозволили дійти до наступних висновків:

1. Нами було здійснено теоретичний аналізз проблеми мотивації, відповідно до цього можемо підсумувати, що феномен мотивації – один із важливих питань в психології, його вивчення займалось чимало зарубіжних та вітчизняних науковців. Професійна мотивація є невід'ємним компонетном успішної діяльності та самореалізації індивіда, як у професії, так і в особистісному розвитку. Дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, або сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які штовхають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей являються професійною (трудовою) мотивацією. Як і інші види мотивації, професійна мотивація піддається впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими. Тому професійна мотивація одночасно є і відносно стійким, і відносно мінливим динамічним утворенням. В залежності від психологічних особливостей особистості і зовнішніх обставин її життєдіяльності професійна мотивація однієї людини може в цілому зберігатися протягом декількох десятиліть, а професійна мотивація іншої людини – повністю зміниться за значно коротший термін.

2. В теоретичному розділі кваліфікаційної роботи нами було визнечено змістові аспекти дослідження мотивації до професійної діяльності, а саме описано три складові професійної мотивації: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивація. Внутрішня трудова мотивація формується з потреб і бажань людини і пов'язана безпосередньо з процесом і результатом праці. Студенти, які удосконалюють свої професійні знання та здібності опираючись на внутрішню мотивацію, роблять це із задоволенням без будь-якого примусу та тиску. Прояви зовнішньої позитивної мотивації полягають у мотивах, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом праці. Зовнішня трудова

мотивація виявляється у стимулах, заради яких особистість вважає за потрібне працювати докладаючи зусиль, а саме: у фінансове заохочення, можливість професійного зросту, схвалення з боку однолітків і колективу , престиж та схвалення. Зовнішня негативна мотивація – включає ті самі мотиви, непов'язані безпосередньо з процесом і результатом праці, але які мають негативне емоційне забарвлення уникання: покарання, критику, осуд, штрафи і т.п.

Визначено, що значний вплив на формування професійної мотивації має особистіста та особливо професійна спрямованість, яка вибудовується під впливом, такох факторів, як вивчення суспільних, спеціальних та інших дисциплін, участі в громадському житті у певної групи студентів формується і розвивається, окрім особистісної, ще й професійна спрямованість особистості, тобто прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності в галузі обраної професії. Професійна спрямованість передбачає розуміння та внутрішнє сприйняття цілей і завдань майбутньої фахової діяльності. Формування професійної спрямованості у студентів полягає у зміцненні в них позитивного ставлення до майбутньої професії, інтересу, схильності та здібності до неї, прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення унівситету, послідовному розвитку ідеалів, поглядів, переконань.

3. Нами було емпірично досліджено особливості мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів. Визначено, що у більшості респондентів більшою мірою проявляються позитивні навчальні мотиви, а саме - придбання знань є домінантним мотивом у навчальній діяльності. Нами було про діагностовано, що у респондентів, головним стимулом до дій у професійній діяльності є – внутрішня мотивація. Ми визначити, що наших респондентів, в найбільшій мірі мотивують такі сфери: творча активність, комфорт та спілкування. Підсумовуючи результати за методикою «Якоря кар’єри», можемо сказати, що найвищим показником ціннісних орієнтацій в кар’єрі є служіння. Стабільність роботи та інтеграція стилів життя також мають значний прояв у респондентів досліджуваної групи. Щодо результатів отриманих після проведення авторської анкети, можемо підсумувати, що перевадна більшість респондентів прагне, як найшвидше застосовувати знання

та навички отримані під час навчання, також вони планують удосконалювати свою кваліфікацію після закінчення університету. Більше половини опитаних студентів хоче, поєднувати теоретичні заняття в університеті з практикою, тобто мати можливість вчитися методом проб і помилок, щоб отримувати кращий результат та ефективніше здійснювати навчальний процес. Майже всі студенти усвідомлюють, що обрана ними галузь є значущою у супільстві, а третя частина студентів має розуміння власних цілей та завдань мабутньої професійної діяльності. Також переважній більшості досліджуваних рахактерний аналіз власних емацій та почуттів, рефлективна діяльність, швидка адаптацію та схильність до ематії, що буде сприяти успішній професійній діяльсті, після завершення навчання.

4. Опираючись на результати отримані в ході дослідження нами було розроблено програму розвитку мотивації до професійної діяльності майбутніх психологів. Програма складається з 10 зустрічей і спрямована підвищення рівня внутрішньої та завнішньої позитивної мотивації, що в свою чергу сприяю формуванню високого рівня професійної мотивації майбутніх психологів. Також програма включає розвиток професійно важливих якостей особистості психолога, поглиблення знань про професійну «Я-концепцію» спрямовану на формування адекватного уявлення про себе як про майбутнього професіонала. Ми пропонуємо проводити занняття два рази на тиждень. Загальною метою, що поставлена перед проведення тренінгу є: розвиток комплексу психологічних характеристик особистості та групи, що підвищують ефективність вирішення життєвих завдань, які спрямовані на підвищення рівня професійної мотивації студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альохіна Н. В. Дослідження мотивації навчання у вищому навчальному закладі // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII. Ч. 6. К., 2010. С. 7–14.

2. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 379 с.

3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.

4. Антонова Н. О. Особливості професійної мотивації студентів психологічного факультету / Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. В. О. Моляко. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 22–33.

5. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 197 с.

6. Асмолов А. Г. Деятельность и установка М.: Изд-во МГУ, 1979. – 151 с.

7. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл, 2007. 526 с.

8. Банцер В. С. Психологічні чинники формування управлінської творчості керівника: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Одеса, 2010. 17 с.

9. Бобровицкая С. В. Некоторые особенности мотивации поступления в педагогический вуз /Психологическая служба образования: материалы докладов конф. в г. Сочи. СПб. 1997. – С. 47–49.

10.Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков. М.: Просвещение, 2000. 410 с.

11.Божович Л. И. Проблемы формирования личности. М.: Ин-т практ. психологии ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2007. 352 с.

12.Бондарчук О. І. Психологія управління в освіті; АПН України, Ун-т менеджм. освіти. – К.: УМО АПН України, 2009. 76 с.

13.Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості. Педагогіка і психологія. 2008. С. 49–57.

14.Братусь Б. С. Опыт обоснования гуманитарной психологии. М.: Харвест, М.: АСТ, 2000. С. 54–71.

15.Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике; отв. ред. С. Б. Крымский. К.: Наукова думка, 1989. 200 с.

16. Вайсман Р.С. Развитие мотивационной сферы человека в старшем (студенческом) воздасте : автореф дисс.. канд. психол. наук : 19.00.07. М. 1999. 28с.

17.Василькевич Я. З. Психологічні чинники процесуальної динаміки пошукової активності в умовах професійного навчання : автореф. дис. … канд. психол. наук: спец.– загальна психологія, історія психології. К., 2009. 20 с.

18.Васильков А. М. Динамика мотивационных установок к профессии военного врача в процессе обучения в военно-медицинском вузе. Ананьевские чтения–97 : тезисы научнопрактической конференции. СПб., 1997. С. 62–63.

19.Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

20.Вербицкий А. А. Психология мотивации студентов. М. : Логос, 2006.

21.Вербицкий А. А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении. М. 2000. 200 с.

22.Вилюнас В. К. Психологические механизмы биологической. М. : Изд-во МГУ, 1986. 208 с.

23.Вилюнас В. К. Психологический механизм мотивации человека. М., 1990. 288 с.

24.Вилюнас В. К. Психология эмоциональных процессов; под ред. О. В. Овчинниковой. М.: 1976. 142 с.

25.Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога. Луцьк : РВВ «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. 320 с.

26. Вітенко І.С., Борисик А.С., Вітенко Т.І. Соціально–психологічний тренінг: цикл вправ для підготовки лікарів–медичних психологів. Чернівці: Книги – XXI, 2006. 128 с.

27.Выготский Л. С. Психология. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. 1008 с.

28.Галян І. М. Психодіагностика. –2-ге вид., стереотип. К.: Академвидав, 2011. 464 с.

29.Гордеева Т. О. Мотивационные предпосылки одарѐнности: от модели Дж. Рензулли к интегративной модели мотивации. 2011. – Режим доступу до видання: http://www.psystudy.com/index.php/num/2011n1- 15/435-gordeeva15.html

30.Дуб В. Г. Психологічні особливості становлення ціннісно-смислової сфери майбутніх педагогів у процесі підготовки до професійної діяльності: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. – педагогічна та вікова психологія. К., 2015. 20 с.

31.Дусавицкий А. К. Развитие личности в учебной деятельности. М.: «Дом педагогики», 1996. 208 с.

32.Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2008. 512 с.

33.Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб. : Питер, 2011. 224 с.

34.Кияшко М. О. Життєвий вибір як чинник духовного розвитку особистості в юнацькому віці: дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. К., 2012. 193 с.

35. Коваленко Н. П. Мотивація навчальної діяльності як запорука успішної професійної підготовки студента. Сучасний підхід до викладання навчальних дисциплін в контексті підвищення якості вищої освіти: матеріали 50-ї наук.-метод. конф. викладачів і аспірантів . Полтава, 2019. С. 13–16.

36. Кучеренко С.В. Розвиток самосвідомості осіб юнацького віку засобами колірного тренінгу : автореф. канд.. психол. наук.: 19.00.07. Київ. 2011. 20с

37.Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности. Вестник Московского университета. М. 1997. № 1. С. 20–27.

38.Леонтьев Д. А. Очерк психологии личности. – М.: Смысл, 1997. – 64 с.

39.Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием. М.: МГУ, 1991. 144 с.

40. Перепелиця П.С., Рибалко В.В. Психологія праці та професійної підготовки особистості. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Хмельницький, 2001. С. 48- 67.

42. Пінська О. Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності учбової діяльності студентів. Проблеми трудової і професійної підготовки. 2009. № 14. К. С.111-115.

42. Подшивайлова Л. І. Вступ до спеціальності: психологія. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький, 2011. 320 с.

43. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. К.: Вища школа, 1982. 216 с.

44. Психологія особистості: словник-довідник / за редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. К.: Рута, 2001. 320 с.

42. Радчук Г. К. Аксіопсихологія вищої школи: монографія. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.

43. Романова Ю. В. Ціннісні детермінанти розвитку професійного мислення майбутніх психологів: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. К., 2014. 21 с.

44. 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.

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

46. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер, 2003. 860 с.

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

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

49. Черепащук А.А. Рівні сформованості та шляхи підвищення мотивації навчально-пізнавальної діяльності студентів технічних спеціальностей. Вісник Черкаського ун-ту ім. Б. Хмельницького. 2008. №36. С. 92-95

50. Яблонський А.І. Психолого-педагогічні умови формування мотиваційної готовності майбутніх учителів до професійної діяльності: автореферат дис. канд. психол. наук. Київ, 2013. 188 с

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

52. 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.

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

54. 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.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Авторська анкета спрямована на визначення ставлення та планів студентів щодо майбутньої професійної діяльності

1.Чи є у вас прагнення застосувати свої знання, досвід, здібності отримані під час навчання у ЗВО в галузі обраної професії після закінчення університету?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

2. Чи є у вас прагнення вдосконалювати свою кваліфікацію після закінчення закладу вищої освіти (ЗВО)?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

3. Чи можете ви чітко дати відповідь на питання «Чому я хочу працювати психологом»?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

4. Чи під час навчання в університеті у вас виникало бажання практикуватися в обраній галузі?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

5. Чи є у вас розуміння та внутрішнє сприйняття цілей і завдань майбутньої професійної діяльності?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

6. Чи задоволені ви власними досягнутими результатами під час навчання (отриманими знаннями, особистісним досвідом, розвитком особистісних якостей)?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

7. Чи усвідомлюєте ви, що обрана вами галузь навчання є значущою в суспільстві?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

8. Чи вдалося вам швидко та без значних зусиль адаптуватися до дистанційного навчання? Ви почали виконувати завдання без затримок? Ваші оцінки не знизилися після початку дистанційного навчання?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

9. Чи дається вам від час війни зберігати спокій, допомагати та підтримувати близьких вам людей?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

10. Чи ведете ви діалог з собою, аналізуючи власні емоції, почуття, ставлення та реакції в ситуаціях, що відбулися?

А. Так
Б. Швидше так, ніж ні
В. Швидше ні, ніж так
Г. Ні

Текст методики «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна

Інструкція. Відзначте вашу згоду знаком «+» або незгода - знаком «-» до нижченаведених твердженнями.

Текст опитувальника.

1. Краща атмосфера на занятті - атмосфера вільних висловлювань.
2 . Зазвичай я працюю з великою напругою.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань і неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, на мою думку, необхідних для моєї майбутньої професії.
5. Яке з притаманних вам якостей ви вище всього цінуєте? Напишіть відповідь поруч.
6. Я вважаю, що життя потрібно присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на занятті важких проблем.
8. Я не бачу сенсу в більшості робіт, які ми робимо у вузі.
9. Велике задоволення мені дає розповідь знайомим про мою майбутню професію.
10. Я вельми середній студент, ніколи не буду цілком хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля , щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений у правильності вибору професії.
13. Від яких з притаманних вам якостей ви хотіли б позбутися? Напишіть відповідь поруч.

14. При слушній нагоді я використовую на іспитах підсобні матеріали (конспекти, шпаргалки, записи , формули).
15. Саме чудове час життя - студентські роки.
16. У мене надзвичайно неспокійний і переривчастий сон.
17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
18. При можливості я вчинив би в інший вуз.
19. Я звичайно спочатку беруся за більш легкі завдання, а більш важкі залишаю на кінець.
20. Для мене було важко при виборі професії зупинитися на одній з них.
21 . Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.
22. Я твердо впевнений, що моя професія дасть мені моральне задоволення і матеріальний достаток в житті.
23. Мені здається , що мої друзі здатні вчитися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
25. З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший вуз.
26. У мене достатньо сили волі, щоб вчитися без нагадування адміністрації.
27. Життя для мене майже завжди пов'язана з надзвичайним напруженням.
28. Іспити потрібно здавати, витрачаючи мінімум зусиль.
29. Є багато вузів, в яких я міг би вчитися з не меншим інтересом.
30. Яке з притаманних вам якостей найбільше заважає вчитися? Напишіть відповідь поруч.
31. Я дуже захоплюється людина, але всі мої захоплення так чи інакше пов'язані з майбутньою роботою.
32. Занепокоєння про іспит або роботі, яка не виконано в строк, часто заважає мені спати.
33. Висока зарплата після закінчення вузу для мене не головне.
34. Мені потрібно бути в хорошому настрої, щоб підтримати спільне рішення групи.
35. Я змушений був вступити до вузу, щоб зайняти бажане положення в суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вчу матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки хороші професіонали, і я хочу бути на них схожим.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яке з ваших якостей допомагає вам вчитися? Напишіть відповідь поруч.
40. Мені дуже важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, прямо не відносяться до моєї майбутньої спеціальності.
41. Мене вельми непокоять можливі невдачі.
42. Краще все я займаюся, коли мене періодично стимулюють, підстьобують.
43. Мій вибір даного вузу остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відстати від них.
45. Щоб переконати в чому-небудь групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівне і гарний настрій.
47. Мене приваблюють зручність, чистота, легкість майбутньої професії.
48. До вступу до вузу я давно цікавився цією професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і перспективна.
50. Мої знання про цю професію були достатні для впевненого вибору даного вузу.

Текст методики «Мотивація професійної діяльності» (методика к. Замір в модифікації а. Реана)

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	2	3	4	5
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					

Текст методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Е. Мільман

Інструкція: Перед вами 14 тверджень, що стосуються ваших життєвих прагнень і деяких сторін вашого способу життя. Просимо вас висловити ставлення до них по кожному з 8 варіантів відповідей (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставивши у відповідних клітинах бланка відповідей одну з наступних оцінок кожного твердження:

«++» - Так, згоден,

«+» - Мабуть згоден,

«=» - Коли як, згоден в деякій мірі,

«-» - Ні, не згоден,

"?" - не знаю.

Намагайтеся відповідати швидко, не замислюйтесь довго над відповідями, відповідайте на питання послідовно, від 1а до 14з. Слідкуйте за тим, щоб не плутати клітини. На всю роботу у вас повинно піти не більше 20 хвилин.

Опитувальник «діагностика мотиваційної структури особистості»

1. У своїй поведінці в житті потрібно дотримуватися наступних принципів:
а) «час - гроші», потрібно прагнути їх більше заробити;
б) «головне - здоров'я», потрібно берегти себе і свої нерви;
в) вільний час потрібно проводити з друзями;
г) вільний час потрібно віддавати сім'ї;
д) потрібно робити добро, навіть якщо це дорого обходиться;
е) потрібно робити все можливе, щоб завоювати місце під сонцем;
ж) потрібно купувати більше знань, щоб зрозуміти причини і сутність того, що відбувається навколо;
з) потрібно прагнути відкрити щось нове, створити, винайти.

2. У своїй поведінці на роботі потрібно слідувати таким принципам:
а) робота - це вимушена життєва необхідність;
б) головне - не допускати конфліктів;
в) потрібно прагнути забезпечити себе спокійними зручними умовами;
г) потрібно активно прагнути до просування по службі;
д) головне - завоювати авторитет і визнання;
е) потрібно постійно вдосконалюватися в своїй справі;
ж) у своїй роботі завжди можна знайти цікаве, то, що може захопити;
з) потрібно не тільки захопитися самому, але і захопити роботою інших.

3. Серед моїх справ у вільний від роботи час велике місце займають наступні:
а) поточні, домашні;
б) відпочинок, розваги;
в) зустрічі з друзями;
г) громадські справи;
д) заняття з дітьми;
е) навчання, читання необхідної для роботи літератури;
ж) хобі;
з) підробітку.

4. Серед моїх робочих справ багато місця займають такі:
а) ділове спілкування (переговори, виступи, обговорення та ін.);
б) особисте спілкування (на теми, не пов'язані з роботою);
в) громадська робота;
г) навчання, підвищення кваліфікації, отримання нової інформації;
д) робота творчого характеру;
е) робота, безпосередньо впливає на заробіток (відрядна, додаткова);
ж) робота, пов'язана з відповідальністю перед іншими;
з) вільний час, відпочинок, перекури.

5. Якби мені додали додатковий вихідний день, я б, швидше за все, витратив його на те, щоб:
а) займатися поточними домашніми справами;

б) відпочивати;
в) розважатися;
г) займатися громадською роботою;
д) займатися навчанням, отримувати нові знання;
е) займатися творчою роботою;
ж) робити справу, в якому відчуваєш відповідальність перед іншими;
з) робити справу, що дає можливість заробити.

6. Якби у мене була можливість повністю по-своєму планувати робочий день, я б став, швидше за все, займатися:
а) тим, що становить мої основні робочі обов'язки;
б) спілкуванням з людьми у справах (переговори, обговорення та ін.);
в) особистим спілкуванням (розмовами, не пов'язаними з роботою);
г) громадською роботою;
д) навчанням, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації;
е) творчою роботою:
ж) роботою, виконуючи яку відчуваєш відповідальність і користь;
з) роботою, за яку можна отримати більше грошей.

7. Я часто розмовляю з друзями і знайомими на такі теми:
а) де що можна купити, як добре провести час;
б) про спільних знайомих;
в) про те, що бачу і чую навколо;
г) як домогтися успіху в житті;
д) про роботу;
е) про свої захоплення (хобі);
ж) про свої успіхи та плани;
з) про життя, книгах, кінофільмах, політиці.

8. Моя робота дає мені, перш за все:
а) достатні матеріальні засоби для життя;
б) спілкування з людьми, дружні відносини;
в) авторитет і повагу оточуючих;
г) цікаві зустрічі і бесіди;
д) задоволення безпосередньо від самої роботи;
е) почуття своєї корисності;
ж) можливість підвищувати свій професійний рівень;
з) можливість просування по службі.

9. Найбільше мені хочеться бувати в такому суспільстві, де:
а) затишно, хороші розваги;
б) можна обговорити хвилюючі тебе питання;
в) тебе поважають, вважають авторитетом;
г) можна зустрітися з потрібними людьми, зав'язати корисні відносини;
д) можна придбати нових друзів;
е) бувають відомі, заслужені люди;
ж) всі пов'язані спільною справою;
з) можна проявити і розвинути свої здібності.

10. я хотів би на роботі бути поруч з такими людьми:

а) з якими можна поговорити на різні теми;
б) яким я міг би передавати свої знання і досвід;
в) з якими можна більше заробити;
г) які мають авторитет і вагу на роботі;
д) які можуть навчити чогось корисного;
е) які змушують тебе ставати більш активними у роботі;
ж) які мають багато знань і цікавих ідей;
з) які готові підтримати тебе в різних ситуаціях.

11. До теперішнього часу я маю у своєму житті в достатній мірі:
а) матеріальне благополуччя;
б) можливість цікаво розважатися;
в) хороші умови життя;
г) хорошу сім'ю;
д) можливість цікаво проводити час в суспільстві;
е) повагу, визнання і подяку інших;
ж) почуття корисності для інших;
з) створене щось цінне, корисне.

12. Я думаю, що, займаючись своєю роботою, маю на достатньому ступені:
а) хорошу зарплату, інші матеріальні блага;
б) хороші умови для роботи;
в) хороший колектив, дружні взаємини;
г) певні творчі досягнення в ній;
д) хорошу посаду;
е) самостійність і незалежність;
ж) авторитет і повагу колег;
з) високий професійний рівень.

13. Найбільше мені подобається, коли:
а) немає насущних турбот;
б) колом комфортне, приємне оточення;
в) колом пожвавлення, весела метушня;
г) належить провести час у веселому товаристві;
д) відчуваю почуття змагання, ризику;
е) відчуваю почуття активного напруги і відповідальності;
ж) занурений в свою роботу;
з) включений в спільну роботу з іншими.

14. Коли мене осягає невдача, не виходить те, що дуже хочу:
а) я засмучуюсь і довго переживаю;
б) намагаюся переключитися на що-небудь інше, приємне;
в) гублюся, злюся на себе;
г) злюся на те, що мені завадило;
д) намагаюся залишатися спокійним;
е) перечікую, коли пройде перша реакція, і спокійно аналізую те, що сталося;
ж) намагаюся зрозуміти, в чому я був винен;
з) намагаюся зрозуміти причини невдачі і виправити становище.

Текст методики «Якоря кар’єри» (Е.Шейн)

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту.

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?
Обведіть кружечком кількість балів наскільки, на вашу думку, це твердження для вас є важливим. (від 1 до 10)

№ п/п	Судження	
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи тетнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за 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 і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	12 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду не пов'язану 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 або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити своє 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	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для досягнення важливої цілі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?

№ п/п	Судження	
22	Єдина справжня мета моєї кар'єри — це знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість розпочати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджуся на керівну посаду тільки у тому випадку якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше проживати там де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш — це найбільш цікаві 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 той спосіб життя, який мені до вподоби	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємництво становить центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я скоріше залишив би організацію, 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 або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної цілі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли постійно залучений в ситуацію вирішення складних проблем і в змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я завжди хотів започаткувати і побудувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я надаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ДОДАТОК Б

Результати дослідження за методикою «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна

	Придбання знань	Оволодіння професією	Отримання диплому
1.	7,8	1	4
2.	6,6	5	3,5
3.	7,8	5	4
4.	9	6	2,5
5.	6	5	2,5
6.	12,6	3	8,5
7.	7,8	7	4
8.	2,4	4	3,5
9.	10,8	5	2,5
10.	6	4	2,5
11.	12,6	5	4
12.	9	2	8,5
13.	2,4	7	3,5
14.	7,8	5	4
15.	6,6	1	8,5
16.	9	3	2,5
17.	10,8	6	3,5
18.	3,6	2	10
19.	6	1	3,5
20.	2,4	4	10

Результати дослідження за методикою «Мотивація професійної діяльності» К.Замір в модифікації А.Реана

	Внутрішня Мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
1.	4	3,3	4
2.	5	3	1
3.	5	3,6	1,6
4.	4	4,3	3
5.	3	4,3	3,5
6.	4,5	5	4,5
7.	4	2,3	5
8.	2,5	2,6	2,5
9.	5	2,3	1
10.	4	3	2
11.	5	3,3	3
12.	4,5	3,6	3
13.	3	2	4
14.	5	4,3	2
15.	5	3	3
16.	5	3	1,6
17.	4	2,6	1
18.	5	3,3	2
19.	4	2	2
20.	4,5	2,3	2

Результати дослідження за методикою «Мотивація мотиваційної структури особистості» В.Е. Мільмана

	Життєзабезпечення	Комфорт	Соціальний статус	Спілкування	Загал. активність	Творча активність	Соціальна користь
1.	41	37	33	32	40	43	40
2.	23	28	17	20	20	43	31
3.	25	26	29	31	5	32	7
4.	29	41	33	40	23	32	25
5.	30	33	23	32	26	18	23
6.	32	41	40	36	17	39	27
7.	14	30	15	19	12	28	17
8.	27	36	27	37	20	35	22
9.	25	28	22	26	21	37	25
10.	23	9	18	20	17	28	25
11.	29	30	23	31	20	32	17
12.	14	26	15	36	26	37	23
13.	41	28	17	26	17	43	25
14.	23	37	29	19	40	28	31
15.	30	41	33	32	21	35	25
16.	27	9	40	37	23	43	25
17.	25	36	18	20	5	18	7
18.	29	33	27	26	12	28	40
19.	32	41	33	32	17	39	22
20.	14	28	22	40	20	32	27

Результати дослідження за методикою «Якоря кар'єри» Е.Шейна, переклад і адаптація В.А.Чікер, В.Е.Вінокурова

	Про-фесійна компет ен-тність	Мене джмент	Авто номія	Стабільність роботи	Стабільність місця проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
1.	7,6	7,2	7,6	6,3	7,3	7,4	7,2	7,6	7,4
2.	4,4	4,36	9,6	7,33	4,66	10	10	7,8	7
3.	8,8	5,8	9,4	4,6	4,6	9,8	4,4	8,8	6
4.	6,6	8,8	7,6	9,3	7	8,4	6	8	6
5.	5,2	7,2	6,4	8,66	7,33	4	4,8	7,2	5,2
6.	5,2	9	7,3	10	5	9,2	6,4	4,6	3,6
7.	6	3,6	7,2	9,6	8,3	7,4	3,8	6,6	3,2
8.	4,6	6,4	6,4	8	6,6	6,8	3,4	7,6	7,2
9.	5,2	7,2	7,3	7,33	5	7,4	4,4	7,6	7,6
10.	6	7,2	6,4	6,4	7	6,8	6	7,2	6
11.	4,4	4,36	9,6	6,5	4,66	10	10	8	6,66
12.	7,6	6,8	7,8	6,3	7,3	7,4	7	7,6	7
13.	5,2	7,2	6,4	6,5	7,33	4	4,8	7	5,2
14.	5	4	7	10	8,3	7	4	6	3,6
15.	7	7,2	6,4	6,8	7	6,8	6	7	6,2
16.	6,6	8,8	7,6	9,3	7	8,4	6	8	6
17.	5,2	7	7,3	7,33	5	7,4	4,8	8,2	7,4
18.	5,2	6	9,4	4	5	10	4	9	6
19.	5,4	9	7,3	10	5	9,6	6	4,6	3,33
20.	4,6	6,4	6,4	8,6	6,2	7	3,8	7,6	7,8

ДОДАТОК В

Кореляційний аналіз результатів за методиками «Мотивація навчання у ВНЗ» Т. Ільїна та «Мотивація професійної діяльності» К.Замір в модифікації А.Реана

			Придбання_знань	Оволодіння_професією	Отримання_диплому	Внутрішня_мотивація	Зовнішня_позитивна_мотивація	Зовнішня_негативна_мотивація
Ро Спирмена	Придбання_знань	Коэффициент корреляции	1,000	,131	-,061	,385	,398	-,038
		Знач. (двухсторонняя)		,583	,799	,094	,082	,872
		N	20	20	20	20	20	20
	Оволодіння_професією	Коэффициент корреляции	,131	1,000	-,381	-,203	-,105	-,017
		Знач. (двухсторонняя)	,583		,097	,390	,659	,943
		N	20	20	20	20	20	20
	Отримання_диплому	Коэффициент корреляции	-,061	-,381	1,000	,336	,153	,267
		Знач. (двухсторонняя)	,799	,097		,147	,521	,256
		N	20	20	20	20	20	20
	Внутрішня_мотивація	Коэффициент корреляции	,385	-,203	,336	1,000	,230	-,468*
		Знач. (двухсторонняя)	,094	,390	,147		,330	,037
		N	20	20	20	20	20	20
	Зовнішня_позитивна_мотивація	Коэффициент корреляции	,398	-,105	,153	,230	1,000	,223
		Знач. (двухсторонняя)	,082	,659	,521	,330		,345

		N	20	20	20	20	20	20
	Зовніш ня_нег ативна _моти вація	Коэффици ент корреляци и	-,038	-,017	,267	-,468*	,223	1,000
		Знач. (двухсторо нняя)	,872	,943	,256	,037	,345	
		N	20	20	20	20	20	20
	Профе сійна_ компет ентніс ть	Коэффици ент корреляци и	,172	-,298	-,009	-,024	,179	,184
		Знач. (двухсторо нняя)	,468	,202	,969	,920	,450	,437
		N	20	20	20	20	20	20
	Менед жмент	Коэффици ент корреляци и	,102	-,357	-,382	-,292	,003	,135
		Знач. (двухсторо нняя)	,667	,122	,096	,211	,988	,571
		N	20	20	20	20	20	20
	Автон омія	Коэффици ент корреляци и	,517*	-,071	,140	,544*	,330	-,265
		Знач. (двухсторо нняя)	,020	,767	,556	,013	,156	,259
		N	20	20	20	20	20	20
	Стабіл ьність _робот и	Коэффици ент корреляци и	,130	,162	-,231	-,172	-,026	,113
		Знач. (двухсторо нняя)	,586	,496	,326	,469	,915	,634
		N	20	20	20	20	20	20
	Стабіл ьність _місця _прож ивання	Коэффици ент корреляци и	-,220	,109	-,096	-,436	,048	,557*
		Знач. (двухсторо нняя)	,352	,647	,687	,054	,842	,011
		N	20	20	20	20	20	20

	Служіння	Коэффициент корреляции	,442	-,120	,202	,556*	,204	-,296
		Знач. (двухсторонняя)	,051	,613	,394	,011	,389	,205
		N	20	20	20	20	20	20
	Виклик	Коэффициент корреляции	,453*	-,294	-,075	,179	,310	,120
		Знач. (двухсторонняя)	,045	,209	,754	,450	,184	,614
		N	20	20	20	20	20	20
	Інтеграція_стилів_життя	Коэффициент корреляции	,175	,126	-,049	,316	,137	-,500*
		Знач. (двухсторонняя)	,461	,595	,837	,174	,564	,025
		N	20	20	20	20	20	20
	Підприємництво	Коэффициент корреляции	,065	-,137	,064	,142	-,186	-,410
		Знач. (двухсторонняя)	,784	,564	,789	,551	,432	,073
		N	20	20	20	20	20	20
	Життєзабезпечення	Коэффициент корреляции	-,050	-,263	-,093	-,256	,092	,409
		Знач. (двухсторонняя)	,834	,263	,696	,276	,699	,074
		N	20	20	20	20	20	20
	Комфорт	Коэффициент корреляции	,077	-,188	,181	-,204	,209	,358
		Знач. (двухсторонняя)	,748	,428	,444	,388	,378	,121
		N	20	20	20	20	20	20

	Соціальний_статус	Коэффициент корреляции	,180	-,496*	,017	,196	,382	,054
		Знач. (двухсторонняя)	,447	,026	,943	,409	,096	,820
		N	20	20	20	20	20	20
	Спілкування	Коэффициент корреляции	-,030	-,424	,064	-,162	,175	,200
		Знач. (двухсторонняя)	,899	,063	,788	,494	,460	,397
		N	20	20	20	20	20	20
	Загальна_активність	Коэффициент корреляции	,120	-,252	-,150	,066	,375	,166
		Знач. (двухсторонняя)	,613	,284	,527	,782	,103	,484
		N	20	20	20	20	20	20
	Творча_активність	Коэффициент корреляции	,040	-,350	-,033	,105	-,213	,051
		Знач. (двухсторонняя)	,867	,131	,891	,660	,367	,831
		N	20	20	20	20	20	20
	Соціальна_користь	Коэффициент корреляции	-,201	-,352	,232	,268	,218	,026
		Знач. (двухсторонняя)	,397	,128	,325	,253	,357	,912
		N	20	20	20	20	20	20

Кореляційний аналіз результатів за методикою методикою «Якоря кар'єри» Е.Шейн

			Професійна_компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність_роботи	Стабільність_місця_проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція_стилів_життя	Підприємництво
Ро Спирмена	Придбання_знань	Коэффициент корреляции	,172	,102	,517*	,130	-,220	,442	,453*	,175	,065
		Знач. (двухсторонняя)	,468	,667	,020	,586	,352	,051	,045	,461	,784
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Оволодіння_професією	Коэффициент корреляции	-,298	-,357	-,071	,162	,109	-,120	-,294	,126	-,137
		Знач. (двухсторонняя)	,202	,122	,767	,496	,647	,613	,209	,595	,564
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Отримання_диплому	Коэффициент корреляции	-,009	-,382	,140	-,231	-,096	,202	-,075	-,049	,064
		Знач. (двухсторонняя)	,969	,096	,556	,326	,687	,394	,754	,837	,789
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Внутрішня_мотивація	Коэффициент корреляции	-,024	-,292	,544*	-,172	-,436	,556*	,179	,316	,142
		Знач. (двухсторонняя)	,920	,211	,013	,469	,054	,011	,450	,174	,551
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Зовнішня_позитивна_мотивація	Коэффициент корреляции	,179	,003	,330	-,026	,048	,204	,310	,137	-,186
		Знач. (двухсторонняя)	,450	,988	,156	,915	,842	,389	,184	,564	,432

		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Зовнішня_негативна_мотивація	Коэффициент корреляции	,184	,135	-,265	,113	,557*	-,296	,120	-,500*	-,410
		Знач. (двухсторонняя)	,437	,571	,259	,634	,011	,205	,614	,025	,073
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Професійна_компетентність	Коэффициент корреляции	1,000	,360	,107	-,264	,256	-,026	,176	,033	-,148
		Знач. (двухсторонняя)		,119	,653	,260	,276	,914	,458	,890	,533
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Менеджмент	Коэффициент корреляции	,360	1,000	-,207	,246	,040	-,132	,335	-,254	-,122
		Знач. (двухсторонняя)	,119		,380	,295	,868	,578	,149	,281	,608
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Автономія	Коэффициент корреляции	,107	-,207	1,000	-,322	-,542*	,900**	,498*	,616**	,134
		Знач. (двухсторонняя)	,653	,380		,166	,014	,000	,026	,004	,573
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Стабільність_роботи	Коэффициент корреляции	-,264	,246	-,322	1,000	,227	-,080	-,165	-,550*	-,455*
		Знач. (двухсторонняя)	,260	,295	,166		,335	,738	,486	,012	,044
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Стабільність_місця_проживання	Коэффициент корреляции	,256	,040	-,542*	,227	1,000	-,698**	-,201	-,496*	-,334
		Знач. (двухсторонняя)	,276	,868	,014	,335		,001	,396	,026	,150
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Служіння	Коэффициент корреляции	-,026	-,132	,900**	-,080	-,698**	1,000	,371	,466*	-,029
		Знач. (двухсторонняя)	,914	,578	,000	,738	,001		,107	,038	,904
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Виклик	Коэффициент корреляции	,176	,335	,498*	-,165	-,201	,371	1,000	,030	,069
		Знач. (двухсторонняя)	,458	,149	,026	,486	,396	,107		,900	,772
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Інтеграція_стилів_життя	Коэффициент корреляции	,033	-,254	,616**	-,550*	-,496*	,466*	,030	1,000	,529*
		Знач. (двухсторонняя)	,890	,281	,004	,012	,026	,038	,900		,017
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Підприємництво	Коэффициент корреляции	-,148	-,122	,134	-,455*	-,334	-,029	,069	,529*	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	,533	,608	,573	,044	,150	,904	,772	,017	
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Життєзабезпечення	Коэффициент корреляции	,113	,606**	-,043	-,005	-,020	-,005	,311	-,170	-,235
		Знач. (двухсторонняя)	,635	,005	,856	,983	,935	,983	,182	,473	,319
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Комфорт	Коэффициент корреляции	-,060	,271	-,142	,429	,062	,015	,039	-,348	-,221
		Знач. (двухсторонняя)	,801	,247	,551	,059	,797	,951	,870	,132	,348
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Соціальний_статус	Коэффициент корреляции	,257	,530*	,085	,301	-,137	,226	,155	-,046	-,198
		Знач. (двухсторонняя)	,275	,016	,722	,197	,564	,338	,515	,848	,403
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Спілкування	Коэффициент корреляции	,186	,517*	-,038	,144	-,050	-,023	,122	,097	,235
		Знач. (двухсторонняя)	,431	,019	,874	,546	,833	,922	,608	,686	,318
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Загальна_активність	Коэффициент корреляции	,079	,162	-,054	,156	,488*	-,286	,277	-,153	,189
		Знач. (двухсторонняя)	,739	,495	,820	,513	,029	,222	,237	,518	,424
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Творча_активність	Коэффициент корреляции	,122	,393	,231	-,011	-,117	,189	,483*	-,140	,129
		Знач. (двухсторонняя)	,608	,087	,328	,962	,625	,425	,031	,556	,587
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Соціальна_користь	Коэффициент корреляции	-,144	,107	,023	-,025	,155	,020	,137	-,107	,091
		Знач. (двухсторонняя)	,544	,653	,922	,918	,515	,933	,563	,655	,703
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Кореляційний аналіз результатів за методикою «Показники мотиваційної структури особистості» В.Е. Мільмана

			Життєза безпечення	Комфорт	Соціальний_статус	Спілкування	Загальна_активність	Творча_активність	Соціальна_користь
Ро Спирмена	Придбання_знань	Коэффициент корреляции	-,050	,077	,180	-,030	,120	,040	-,201
		Знач. (двухсторонняя)	,834	,748	,447	,899	,613	,867	,397
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Оволодіння_професією	Коэффициент корреляции	-,263	-,188	-,496*	-,424	-,252	-,350	-,352
		Знач. (двухсторонняя)	,263	,428	,026	,063	,284	,131	,128
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Отримання_диплому	Коэффициент корреляции	-,093	,181	,017	,064	-,150	-,033	,232
		Знач. (двухсторонняя)	,696	,444	,943	,788	,527	,891	,325
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Внутрішня_мотивація	Коэффициент корреляции	-,256	-,204	,196	-,162	,066	,105	,268
		Знач. (двухсторонняя)	,276	,388	,409	,494	,782	,660	,253
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Зовнішня_позитивна_мотивація	Коэффициент корреляции	,092	,209	,382	,175	,375	-,213	,218
		Знач. (двухсторонняя)	,699	,378	,096	,460	,103	,367	,357

		N	20	20	20	20	20	20	20
	Зовнішня_негативна_мотивація	Коэффициент корреляции	,409	,358	,054	,200	,166	,051	,026
		Знач. (двухсторонняя)	,074	,121	,820	,397	,484	,831	,912
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Професійна_компетентність	Коэффициент корреляции	,113	-,060	,257	,186	,079	,122	-,144
		Знач. (двухсторонняя)	,635	,801	,275	,431	,739	,608	,544
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Менеджмент	Коэффициент корреляции	,606**	,271	,530*	,517*	,162	,393	,107
		Знач. (двухсторонняя)	,005	,247	,016	,019	,495	,087	,653
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Автономія	Коэффициент корреляции	-,043	-,142	,085	-,038	-,054	,231	,023
		Знач. (двухсторонняя)	,856	,551	,722	,874	,820	,328	,922
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Стабільність_роботи	Коэффициент корреляции	-,005	,429	,301	,144	,156	-,011	-,025
		Знач. (двухсторонняя)	,983	,059	,197	,546	,513	,962	,918
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Стабільність_місця_проживання	Коэффициент корреляции	-,020	,062	-,137	-,050	,488*	-,117	,155
		Знач. (двухсторонняя)	,935	,797	,564	,833	,029	,625	,515
		N	20	20	20	20	20	20	20

	Служіння	Коэффициент корреляции	-,005	,015	,226	-,023	-,286	,189	,020
		Знач. (двухсторонняя)	,983	,951	,338	,922	,222	,425	,933
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Виклик	Коэффициент корреляции	,311	,039	,155	,122	,277	,483*	,137
		Знач. (двухсторонняя)	,182	,870	,515	,608	,237	,031	,563
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Інтеграція_стилів_життя	Коэффициент корреляции	-,170	-,348	-,046	,097	-,153	-,140	-,107
		Знач. (двухсторонняя)	,473	,132	,848	,686	,518	,556	,655
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Підприємництво	Коэффициент корреляции	-,235	-,221	-,198	,235	,189	,129	,091
		Знач. (двухсторонняя)	,319	,348	,403	,318	,424	,587	,703
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Життєзабезпечення	Коэффициент корреляции	1,000	,539*	,574**	,264	,067	,358	,139
		Знач. (двухсторонняя)		,014	,008	,261	,778	,121	,560
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Комфорт	Коэффициент корреляции	,539*	1,000	,528*	,160	,121	-,065	,130
		Знач. (двухсторонняя)	,014		,017	,500	,611	,787	,586
		N	20	20	20	20	20	20	20

	Соціальний_статус	Коэффициент корреляции	,574**	,528*	1,000	,496*	,240	,242	,237
		Знач. (двухсторонняя)	,008	,017		,026	,308	,303	,315
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Спілкування	Коэффициент корреляции	,264	,160	,496*	1,000	,350	,333	,037
		Знач. (двухсторонняя)	,261	,500	,026		,130	,151	,877
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Загальна_активність	Коэффициент корреляции	,067	,121	,240	,350	1,000	,235	,398
		Знач. (двухсторонняя)	,778	,611	,308	,130		,318	,082
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Творча_активність	Коэффициент корреляции	,358	-,065	,242	,333	,235	1,000	,313
		Знач. (двухсторонняя)	,121	,787	,303	,151	,318		,179
		N	20	20	20	20	20	20	20
	Соціальна_користь	Коэффициент корреляции	,139	,130	,237	,037	,398	,313	1,000
		Знач. (двухсторонняя)	,560	,586	,315	,877	,082	,179	
		N	20	20	20	20	20	20	20

ДОДАТОК Д

Тренінгова програма спрямована на підвищення рівня професійної мотивації майбутніх психологів

Перше заняття:

Привітання (тривалість –10 хвилин)**.** Вступ до тренінгу спілкування (завдання, структура, логіка проведення).

Знайомство. Вправа «***Щит***» **(**тривалість –10 хвилин)**.**

Кожний учасник отримує кольорові олівці та великий аркуш паперу. Його просять поділити аркуш на чотири частини, а потім розмістити в кожній з них таку інформацію:

– у лівому верхньому кутку – описати себе за допомогою одного слова;
– у правому верхньому кутку – написати, чим найбільше пишається;
– у лівому нижньому куртку – зрадити якусь свою таємницю (це не має бути якась поважна таємниця, а просто така річ, про яку не знає ніхто з присутніх);
– у лівому нижньому кутку – намалювати (без підпису й слів) своє хобі.

Опиши себе	Гордий за…
Таємниця	Хобі

Психолог заповнює свій щит разом із учасниками.

Коли всі учасники закінчили щити, вони виходять на середину залу, тримають щит перед собою, і, прогулюючись по залу, знайомляться з іншими учасниками. На закінчення всі підписують свої щити і вішають їх на стіні.

Вправа «Очікування» (тривалість –10 хвилин)**.**

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу.

Кожен із вас на аркуші паперу напише те, що він очікуєте від наших зустрічей. В кінці наших занять, ми обговоримо чи виправдалися ваші очікування.

Підготовка бейджів (тривалість –10 хвилин)**.** Учасники обирають і пишуть на бейджах, а потім проголошують своє тренінгове ім'я, яке найбільш відповідає неформальним умовам тренінгу. Можлива самопрезентація в довільній формі.

5. 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» (тривалість – 1 година)**.**

Мета: покращення вміння до аналізування ситуацій.

Ми сьогодні будемо працювати над темою, яка безпосередньо є однією із головних для вас – це навчальна діяльність. Мені хочеться спочатку розповісти вам притчу про навчання.

Жив на світі учень який поставив перед собою мету – навчитися всього. У навчанні йому не було рівних. Одного разу він зрозумів, що знає більше ніж вчитель тому він вирішив попрощатися, але попросив порекомендувати йому ще кращого. І йому відповіли, що немає рівних учителю Вонгу. Учень довгі роки шукав зустрічі із цим мудрецем і через 20 років добрався учень до Гори Мудрості, де жив Вонг, але побачив його уже на смертельному ложі. Єдине що встиг запитати Учень: «Як стати найосвіченішою й найрозумнішою людиною». І Вонг йому відповів: «Знай, нещасний, що нікого й нічого навчити неможливо».

Учень довго сидів на Горі Мудрості, міркуючи над останніми словами вчителя. Минуло ще багато років і сивочолий Учень, бавлячись на лавочці зі своїми правнуками спостерігав, як діти грають у шахи. І звернувся із запитанням до наймолодшого: «Хто тебе навчив цієї гри?» І хлопчик весело відповів: «Хто мене може навчити? Я сам захотів і навчився.» У ту ж саму мить Учень збагнув найбільшу таємницю, відповідь на яку він шукав усе своє життя.

Я думаю, що дана притча є дуже повчальною для всіх нас. І слова «Сам захочу і сам навчуся» мають стати девізом нашого життя.

Обговорення притчі:

1. Чи є дана притча особисто для вас корисною?
2. Що б ви змінили в ній?
3. Чи змогли б ви як учень все життя вчитися і пізнавати щось нове?
4. На вашу думку, яка в учня була мотивація, що він все своє життя присвятив зустрічам з більш мудрішими людьми як він.

На це все тривалість – 2 години, на цьому перша зустріч завершується.

Друге заняття:

Вправа «За двома зайцями» (за методикою О.О. Головахи).

Інструкція: Прочитайте судження і виберіть два з них, які найбільше відповідають вашим професійним поглядам (тривалість –30 хвилин).

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 студентами судження містяться в перших чотирьох абзацах (професійна мотивація), це означає, що на даний момент це актуально для студентів. Їм важлива професійна самореалізація (професійне зростання та кар'єра).

Якщо вибрані судження містяться в пунктах 5 і 6 (непрофесійна мотивація), це означає, що зараз справи, які не стосуються професійної самореалізації (сім'я, здоров'я, особистісний ріст, який не завжди асоціюється з професійним), є важливішими. Якщо вибрані судження опинилися в різних точках таблиці, це означає, що мотивація студентів має суперечливий характер. Студентам треба вирішити, що їм зараз важливіше професійне самовизначення чи інші проблеми.

Вправа «Я все зможу!» (тривалість –30 хвилин).

Мета: підвищення мотивації до навчання за допомогою новим видам діяльності або іншому реагування на ситуацію.

Учасники по черзі розповідають про якусь справу, яку їм особливо добре вдається виконати. Після розповіді вони відповідають на два питання:

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

Обговорення:

1. Чи виникло у вас бажання навчитись тому, що вміє робити хтось інший?
2. Хто з учасників вас здивував?

Третє заняття:

Вправа «Протилежні двері»

Метою вправи є налаштування учасників тренінгу на те, що тільки від них самих залежить те, які вони відкриватимуть двері.

Уявіть собі, що перед вами наліво двері й направо двері. За одними знаходиться те, що приносить вам радість. Розділіть листок навпіл і намалюйте або напишіть.

Обговорення:

1. Які відчуття у вас були при малювання одних та інших дверей?
2. Що було легше вам намалювати?
3. А що ви можете змінити у собі, щоб при відкритті будь-яких дверей ви отримували радість?

Вправа між «хочу» і «треба».

***Психолог*:** Будь-яка робота, навіть найцікавіша і улюблена, вимагає напруги і відданості. Основними видами діяльності людини є гра, навчання,

робота, творчість, відпочинок. Між цими видами діяльності немає чіткої межі. Будь-яка діяльність спрямована зовнішніми та/або внутрішніми мотивами, має як необхідність, так і потреби.

Заповніть таблицю відповідно до того, для чого гра для вас, освіта і робота - потреба чи необхідність:

	Потреба	Необхідність
Ігри		
Освіта		
Робота		

Гра дає можливість проявити і розвинути силу, спритність, кмітливість, відчувати сильні емоції. До гри в широкому сенсі слова можна віднести розваги – кіно, концерти, участь у розважальних програмах. Люди люблять спостерігати за грою або спортом та конкуренцію, хоча вони легко можуть обійтися і без неї. Людям приємні розваги, потреби, без якої можна обійтися, для професійних спортсменів і артистів, гра – це робота, тобто необхідність.

Освіта для одних – потреба, для інших – необхідність. Ефективність виховання зростає, тому що людина діє під впливом зовнішніх (необхідність) і внутрішніх (потреб) мотивів. Здатність вивчення нової інформації та оволодіння новими навичками – ознака навчання та умова успішного професіональної діяльності у будь-якій сфері та будь-якому віці.

Робота дає людині законну та схвалену суспільством можливість для задоволення численних тілесних і духовних потреб. Люди змушені обмінювати свої сили, знання, вміння та час на заробітну плату – отже, робота є необхідністю.

Мозковий штурм «Чому люди не переборюють невдачі»

Учням пропонується висловитися з приводу того, чому люди не переборюють невдачі. Психолог фіксує відповіді на ватмані. Зразкові варіанти відповідей можуть виглядати так: «Людина не хоче переборювати труднощі тому що:

– їй так комфортно;

– хоче щоб її всі жаліли яка вона нещасна, намагалась, але…»

В кінці підводиться підсумок і робиться узагальнення.

Четверте заняття:

Вправа «Асоціації» (тривалість –10 хвилин)

***Психолог*: Один учасник виходить за двері, решта – загадує когось із присутніх. Перший учасник має вгадати цю особу, ставлячи запитання: «Якою була б ця людина, якщо б вона перетворилась на дерево, вітер, тварину, птаха та ін.?». Ті, хто відповідають, мають використовувати асоціації з характеристиками загаданої людини (темперамент, характер, зріст, звички та ін.). Переможець – той, хто поставив найменше питань і дав правильну відповідь.

Обговорення: Які асоціації були найбільш вдалими в плані виконання завдання? Як відбувався процес вгадування? Що ви відчували, коли чули асоціації, що стосувалися вас? Як гадаєте, як Ваші асоціації впливають на Вашу професійну мотивацію? З чим Ви пов'язуєте Вашу професійну мотивацію, коли описуєте іншу людину?

Вправа: «Робота над помилками» (тривалість –10 хвилин)

Мета: підвищити впевненість у власних силах та підбадьорювати себе при невдачах.

Мета: підвищити впевненість у собі.

Для наступної вправи «Робота над помилками» нам потрібні будуть аркуші паперу. Кожен із вас візьме по аркуші, де проаналізує і напише невдачу, яку він пережив в минулому. Поміркуйте над кожною помилкою, визначте, що корисного ви придбали в результаті цієї невдачі (досвід, якості характеру, розуміння якихось процесів в житті і т.д.).

Обговорення:

Чи може бути людина сильна, якщо у її житті трапилась якась невдача?

А якщо людина опустила руки при першій же невдачі, чи можна мотивувати себе на подолання цієї перешкоди? А що для цього потрібно? (направити учнів на думку, що у людини перш за все повинно бути бажання чогось досягти або щось змінити).

Техніка «Живої і мертвої води» (тривалість –5 хвилин)

Мета: придбати нові методи боротьби із відсутністю мотивації.

Зараз я вам пропоную намалювати малюнок на тему «Що мені заважає добре навчатися?» Намалювавши те зло, яке вам заважає вчитися я пропоную від нього позбавитися раз і назавжди. Для цього нам потрібно взяти свій малюнок і порвати його. Тепер ваші книги як символи знань, допоможуть вам бути ерудованішими, тому що саме за допомогою книги виростає нове життя й нові можливості.

Обговорення:

1. Як ще можна позбавитися від того, що вам заважає в навчання?
2. Чи є особисто ваш метод, яким ви користуєтеся?

3. Чи потрібні нам такі техніки?

Гра «Через 10 років» (тривалість –20 хвилин)

Мета гри – формування мотивації до професійної діяльності.

Перш ніж розпочати гру, учням пропонується придумати історію про свій кар'єрний шлях протягом 10 років, після чого кожен учасник виступає з повідомленням про власну успішну кар'єру.

Решта учасників – журналісти які можуть задавати будь-які питання.

Гра через 10 років, проходить у дружній і веселій обстановці, що сприяє включенню побудови індивідуального перспективного плану професійного розвитку кожного учасника гри.

Обговорення:

А якщо так складеться, що ви не зможете вчитись на ту професію яку ви обрали і в результаті чого ви не зможете стати неперевершеним професіоналом, якого ви мені зараз описуєте, що тоді? Що ви будете робити чи змінювати?

Вправа «Попроси або похвали самого себе» (тривалість – 5 хвилин)

Мета: навчитися підтримувати, підбадьорювати і надихати самого себе.

Взагалі, людина може просити і спонукати до дії не тільки інших, але і самого себе. Іноді, коли не хочеться нічого виконувати (але ви усвідомлюєте важливість справи), спілкування з самим собою, переконання в тому, що дану роботу необхідно виконати допомагають подолати труднощі самоорганізації. Для цього потрібно попросити себе виконати щось важливе для вас. Залежно від ваших особистих якостей і ситуації ви можете використовувати як переконання в необхідності діяльності, так і прохання та ласкаві слова. Коли ви все ж таки виконали певне завдання, не забувайте хвалити себе уміння схвалювати, підбадьорювати і надихати самого себе це дуже допомагає в роботі.

П'яте заняття:

Вправа «Я реальний, Я ідеальний» (тривалість – 30 хвилин).

***Психолог*:**Підкресліть якості, які найбільше ви цінуєте в інших людях. Випишіть у графу «Я – реальний» по три якості з кожної графи, якими ви, на вашу думку, володієте.

Я - ідеальний			**Я - реальний**
У спілкуванні	**В справах**	**В своїй душі**	
Ввічливість	Акуратність	Справедливість	
Доброта	Відповідальність	Принциповість	
Щирість	Ініціативність	Самокритичність	
Врівноваженість	Порядність	Милосердя	
Чуйність	Самостійність	Безстрашність	
Привабливість	Добросовісність	Чесність	
Тактовність	Вдумливість	Великодушність	
Терпимість	Працьовитість	Співчутливість	
Щедрість	Цілеспрямованість	Доброта	

***Психолог*:** Які проблеми викликало виконання цього завдання? Які з цих якостей є професійно важливими для Вас? За потреби доповніть цей перелік. Усі висловлювання записуються на дошці. Учасники тренінгу розбиваються по парах або трійках, вибирають конфліктну ситуацію і розігрують її за ролями.

Час на підготовку - 5-10 хвилин. Потім усі повертаються в коло і по черзі програють свої ситуації перед усіма.

Мета вправи - відпрацювання ефективної поведінки у конфліктних ситуаціях.

Після рольового відтворення ситуацій у групах відбувається повторне загальне обговорення рішень та оцінка їх ефективності.

Вправа «Будинок моєї мети» (тривалість – 10 хвилин).

Мета: надати можливість учасникам усвідомити власну реалізацію життєвих цілей.

Перш ніж приступити безпосередньо до виконання даної вправи, вам необхідно об'єднатися в групи й намалювати будинок , який допоможе досягнути успіхів у навчанні в університеті.

Деталі малюнка:

Дах – мета , яку ставити перед собою під час навчання.

Стіни – завдання , вирішивши, які можна досягти мети.

Стежка – якими методами і способами можна досягти.

Будяки й каміння – це бар'єри, які заважають вам досягнути мети.

Вправа «Почати діяти» (тривалість – 10 хвилин).

Мета: усвідомлення важливості вчасного виконання роботи.

Перш ніж відкласти роботу в «чорний ящик» подумайте над тим, що рано чи пізно, вам прийдеться відкрити його і виконати ту роботу, про яку ви вже забули. Тому щоб не було конфліктних ситуацій з приводу не тимчасового виконання певних обов'язків, не пакуйте роботу, по можливості робіть її одразу. Якщо ви ніяк не можете себе змусити зробити це, спробуйте мотивувати себе. У цьому випадку мотивація пов'язана з першим поштовхом до початку роботи, а не з самою роботою. Тому в першу чергу задайте собі питання, що буде якщо ви його виконаєте, і навпаки що ви отримаєте якщо цього не зробите…

На завершення нашої зустрічі я вам пропоную вправу, яка нам подарує позитивні емоції.

Вправа «Я в майбутньому» (тривалість – 10 хвилин).

Мета: аналіз і осмислення своїх життєвих і професійних перспектив.

Ведучий тренінгу видає учасникам альбомні листи для малювання, а також викладає в центр олівці, фломастери, маркери, ручки. Кожен учасник повинен намалювати себе в майбутньому.

В кінці відбувається захист учасниками свого малюнка: він пояснює те, що намалював, і відповідає на питання.

Шосте заняття:

Вправа «Мовчазне і говірке дзеркало» (тривалість – 1 година).

***Психолог*:** Тренер пропонує вийти в коло добровольцю, котрий буде «дивитись у дзеркало». Його завдання – тільки по відображенню у «дзеркалі», а точніше у двох «дзеркалах», визначити, хто з членів групи підійшов до нього ззаду. Ці два «дзеркала» будуть живими. Одне – мовчазним: воно пояснюватиме учасникові, хто знаходиться за його спиною, тільки за допомогою міміки і жестів. Друге – говірким. Воно пояснюватиме, що це за людина, не називаючи її імені. Учасника просять вибрати мовчазне і говірке «дзеркало».

Розміщення учасників: «дзеркала» стоять біля стіни, доброволець – перед ними. Всі інші учасники розміщуються за його спиною і по одному безшумно підходять до нього ззаду. Через декілька хвилин тренер пропонує змінити основного учасника, а той отримує право змінити і «дзеркала».

Обговорення: Кому з учасників було потрібно менше всього дзеркальних відображень? У чому секрет його прозорливості? Хто з учасників виявився найталановитішим дзеркалом? Що йому в цьому допомогло? Хто з учасників здивований тим, як був відображений «дзеркалами»? Що ви відчули, коли побачили своє «відображення»?

Сьоме заняття:

Вправа «Рекламний ролик» (тривалість – 1 година).

***Психолог*:** Тренер пропонує учасникам уявити собі, що вони зібралися для того, щоб створити свій власний рекламний ролик якогось товару. Їх завдання – подати товар так, щоб підкреслити його найкращі сторони, зацікавити їм. Єдиний нюанс – об'єктом реклами будуть учасники групи. Кожний з учасників витягує картку, на якій написано тренінгове ім'я когось з учасників групи. Важлива умова: учасники не повинні називати ім'я людини, яку вони рекламують. Крім того, вони мають подати людину як якийсь товар або послугу.

У кінці – *рефлексія* власних переживань учасниками групи з приводу подання їх у рекламних роликах.

Восьме заняття:

Колаж «Поділіться радістю» (тривалість – 1 година).

***Психолог*:**Всі ми потребуємо уваги з боку оточуючих людей і не хочемо відчувати себе «порожнім простором». Студенти тим більше, оскільки вони повинні усвідомлювати свою важливість на старті кар'єрного зростання. Для того, щоб підвищити професійну мотивацію, треба навчитися діяти в колективі.

Учасникам групи пропонується виконати колективний малюнок, де кожен може зобразити дію чи подію, що викликає у нього відчуття радості, захоплення, і поділитися цим з іншими учасниками. Кожному з учасників дається обмежений час, приблизно 30 секунд. Ніхто не може малювати довше, ніж це, але якщо хтось може зробити це за менший час, то це добре. Краще, якщо учасники будуть працювати швидко, не оцінюючи результат.

Обговорення: Які кольори Вам найбільше імпонують? Чим цей малюнок нагадую особисто Вашу діяльність? Чи мотивує Вас цей малюнок? Чи схожий цей малюнок на обрану Вами професію? Чим саме? Що Ви відчували, коли малювали?

Дев'яте заняття:

Вправа «Занурення в дитинство» (тривалість – 1 година).

***Психолог*:**: Зручно сядьте на килимки. Якщо ви хочете прочистити горло, зробіть це зараз. Закрийте очі, прислухайтеся до свого дихання, воно рівне, спокійне. Відчуйте важкість у руках, ногах. Потік часу повертає вас у дитинство. Вам 5-6 років. Ви в садочку, подивіться навколо.

Вдивляйтеся в те, що вас оточує. Можливо Ви мріяли стати пожежником? Можливо балериною? Чи Ви хотіли стати космонавтом? Що приваблювало Вас у тій професії, про яку Ви мріяли в дитинстві? Чи ставили Ви за мотивацію гроші? Що Вас мотивувало вирости та стати тим, ким Ви хочете?

Час прокидатися. Ти чуєш своє ім'я. Прийшли за тобою. Хто це? Настав час повернутися, і коли ви будете готові, відкрийте очі.

Рефлексія по колу з артикуляцією почуттів, які актуалізувалися у вправі. Обговорення своїх мрій та того, чи виправдалися вони? Чи залишилися мрії мріями чи стали забутими? Чого Вам не вистачає з дитинства?

Десяте заняття:

Комплексне обговорення результатів тренінгу. Відповіді на питання, які цікавлять та виникли під час тренінгу (тривалість – 2 години).

***Психолог*:** Що було для Вас корисним на наших заняттях? Що Вас змусило замислитися? Чи завжди Ви відчуваєте те, що відчували на наших заняттях? Чи стала вищою Ваша професійна

мотивація? Чи, поглибившись у дитинство, Ви згадали те, що так любили? Як Ваш стан змінився загалом? Які очікування Ваша професія викликає у Вас сьогодні.

Після всіх відповідей відбувається прощання, оголошується подяка кожному учаснику. Ведучий просить оцінити проведений тренінг від 1 до 10, де 10 – найвищий бал та завершує зустріч.