

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____Любов ПОМИТКІНА

«_____» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ

МАГІСТР

ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

**Тема: «ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ
ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ»**

Виконавець: студентка групи ПБ – 201 Гуленок Юлія Василівна

Керівник: Яковицька Лада Савеліївна, доктор психологічних наук,
доцент, професор кафедри авіаційної психології

Нормоконтролер: завідувач лабораторії, викладач кафедри авіаційної психології
Гордієнко К.О.

КИЇВ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускної кафедри

_____Любов ПОМИТКІНА

«___» _____ 2021 р.

ЗАВЛАННЯ

на виконання дипломної роботи

Гуленок Юлія Василівна

1. Тема дипломної роботи: «Психологічні засоби підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності», затверджена наказом ректора № 1920/ст від 20.09.2021 р.

2. Термін виконання роботи: з 11.10.2021 по 27.12.2021

3. Вихідні дані до роботи: вибірка – студенти факультету філософії, спеціальності «Психологія» Університету імені Я. А. Коменського та студенти педагогічного факультету, спеціальності «Психологія» Університету імені Матєя Бєла – 50 осіб, всі досліджувані є носіями російської мови; дослідження особливостей застосування психологічних засобів підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності проводилося за допомогою методик: методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалєма (адаптація В. Г. Ромєка), методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості, тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва; методів математичної обробки: критерій Колмогорова-Смірнова; кореляційний та порівняльний аналізи.

4. Зміст пояснювальної записки: дипломна робота містить 3 розділи. У першому розділі проаналізовано теоретико-методологічні основи дослідження особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності; другий розділ присвячено емпіричному дослідженню особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності. Третій розділ містить опис застосування психологічного тренінгу як засобу підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 25 таблиць, 8 рисунків.

6. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Жовтень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Листопад	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Листопад	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Грудень	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	10.12.2021	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	22.12.2021	
11	Захист кваліфікаційної роботи	28.12.21	

7. Дата видачі завдання: «20» вересня 2021 р.

Керівник дипломної роботи _____ Лада ЯКОВИЦЬКА

Завдання прийняв до виконання _____ Юлія ГУЛЕНОК

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Психологічні засоби підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності»: 102 сторінок, 8 рисунків, 25 таблиць, 108 використаних джерела, 7 додатків.

ОСОБИСТІСНА ГОТОВНІСТЬ, ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, САМОМЕНЕДЖМЕНТ.

Об'єкт – особистісна готовність студентської молоді до професійної діяльності.

Предмет – психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Мета: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, визначити ефективні психологічні засоби її підвищення.

Методи дослідження: методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека), методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості, тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва; метод математичної обробки: критерій Колмогорова-Смірнова; кореляційний та порівняльний аналізи.

Встановлено, що найбільш сильно вираженими детермінантами особистісної готовності є мотиви професійної діяльності, самоменеджмент, самоефективність та рівень професійної готовності. Застосування тренінгу позитивно позначається на рівні особистісної готовності.

Матеріали дипломної роботи рекомендовано використовувати для підвищення особистісної готовності студентів до професійної діяльності.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	11
1.1. Особистісна готовність студентів до професійної діяльності та її особливості.....	11
1.2. Психологічні детермінанти особистісної готовності студентів до професійної діяльності.....	18
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	27
2.1. Організація проведення дослідження особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.....	27
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів, отриманих після проведення психодіагностичного дослідження.....	47
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	74
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	76
3.1. Психологічні засоби підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності та особливості їх застосування	76
3.2. Дослідження ефективності застосування психологічного тренінгу для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.....	78
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	85
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	103

ВСТУП

Особистісна готовність до професійної діяльності постає чи не найактуальнішим питанням сьогодення. Ще 50-70 років тому, можна було вивчитися в університеті, або в технічному коледжі і мати професію на все життя, бути впевненим у майбутньому та мати стабільний заробіток навіть якщо людина була посереднім спеціалістом, чи не прагнула кар'єрного зростання (при справі і добре). В епоху інформатизації та глобалізації час відіграє найважливіше значення, тому витратити декілька років на навчання за спеціальністю якої студент не хоче, або не готовий оволодіти нею є недоцільним і гальмує його професійне зростання, кар'єрний розвиток, водночас виснажує ресурси освітніх закладів.

Соціальні, економічні, культурні зміни, що відбуваються в соціумі, створюють нові умови та висувають нові вимоги до особистості спеціаліста. Передусім набувають значущості такі здатності як: самостійність в рішеннях і розв'язанні професійно значущих проблем, пристосування до швидкоплинних змін та можливість адекватно реагувати на них, відповідальність за свій професійний розвиток.

Для сучасного світу з його швидкими змінами темпоральності буття, особливостями науково-технічного прогресу, появою нових сфер професійної діяльності, змінами структури діяльності як такої, бажаним та необхідним стає такий професіонал, який готовий постійно розвиватися, змінюватися, вдосконалюватися.

Вже зараз процеси добору кадрів, навчання, HR менеджменту, стали настільки удосконаленими, складними та етапними, що необхідно вміти і бути готовим презентувати себе на основі тих здобутків, які вже є молодого спеціаліста, мати не лише професійну готовність, а і мати професійно важливі для обраного фаху якості.

Особистісна готовність до професії є питанням широко обговорюваним та

досліджуваним. Наразі в мінливу епоху постіндустріального світу студент має бути готовим до зміни своєї професії у майбутньому, якщо його спеціалізація втрачатиме актуальність, або до безперервного підвищення кваліфікації через постійне оновлення знань та навичок, які потрібно опанувати.

Звісно, готовність до обраної професійної діяльності не виникає одразу. Мають сформуватися обґрунтовані уявлення про професію, які складатимуться на основі базових знань, практики, навичок, в ситуаціях взаємодії із представниками цієї професії, або в умовах стажування. При невідповідності цих аспектів можуть виникати професійні деформації. Насамперед у спеціальностях, де необхідно залучати більше внутрішнього ресурсу.

Особливо важливо мати особистісні ресурси у професіях сфери «Людина–Людина», таких як викладачі, менеджери, лікарі, психологи тощо. Тому що працюючи в тісному контакті з людьми професіонал витратить занадто багато свого ресурсу на міжособистісне спілкування. Це є неминучим і майбутні професіонали мають бути готовими до таких витрат, а також знати шляхи активації та оновлення своїх можливостей. Крім того, саме представники цієї сфери найбільше піддаються професійним деформаціям, серед яких виділяють емоційне вигорання, високу тривожність, неефективність самоменеджменту, що призводить до погіршення якості надання професійних послуг.

Крім того бувають випадки, коли професійна діяльність не відповідає фаховій. Ця проблема постає більше ніж у 30% студентів, так як мотивом вступу до вищого навчального закладу здебільшого є власне вступ, а не сама професія. Тому подекуди студенти не мають достатнього рівня особистісної готовності, що призводить до зміни спеціалізації в кращому випадку, або взагалі до відрахування з університету.

Професійна діяльність – це невід’ємна частина життя будь-якої людини. Це не лише можливість забезпечувати себе матеріальними благами, а також можливість самореалізації, актуалізації сутнісних сил та прагнень людини.

Звичайно, проблема становлення професіонала активно вивчалася як

вітчизняними, так і закордонними науковцями і досі є питанням актуальним для багатьох психологів, зокрема і українських. Такі вчені як І. О. Баклицький, В. І. Бодров, М. А. Дмитрієва, Є. О. Клімов, В. О. Моляко, О. Г. Носкова, К. К. Платонов, Н. С. Пряжніков та інші вивчали особливості формування навичок та якостей необхідних спеціалісту у різних галузях, зокрема у педагогічній та психологічній сферах.

Питання самореалізації та розвитку особистості в процесі навчання, тобто під час підготовки до професії розглядалися О. О. Бодальовим, О. І. Бондарчуком, Б. С. Братусем, Н. Ю. Воляннюк, В. І. Гордієнко, Е. Ф. Зеєром.

Представники української наукової думки також торкалися питань професійної та особистісної готовності студентської молоді до професії. Ці аспекти висвітлені у роботах Л. М. Карамушки, О. В. Киричука, Г. В. Ложкіна, П. В. Лушина, С. Д. Максименка, Л. М. Мітіної, В. Ф. Моргуна, Л. В. Помиткіна, В. А. Семиченко, Е. Е. Симанюк, Л. А. Снігур, О. С. Штепа, Т. С. Яценко та інших.

Багато науковців активно досліджували проблеми, пов'язані із професійним становленням молодого спеціаліста. Так, «професійне здоров'я» та професійні деформації досліджували М. Буриш, М. Лейтер, Х. Маслач, Е. Махер, Б. Перлман, Ф. Сторлі, Е. Хартман, Р. Шваб; психологічну втомлюваність від професії та неготовність до неї вивчали О. І. Бондарчук, Е. М. Борисова, Т. В. Зайчикова, Н. Г. Малишева, В. Е. Орел, Т. В. Форманюк.

Психодіагностичні методи розробляють: В. В. Бойко, Дж. Грінберг, Н. І. Пов'якель, О. О. Рукавішніков, В. А. Семиченко, І. О. Слободянюк. Також наукові розвідки (І. Н. Козлова, К. И. Кондо, Д. Г. Трунова, Д. Х. Фрейденбергер) ведуться у сфері впровадження тренінгових технологій, створені психокорекційних програм для підвищення показників готовності до професії.

Для нашого дослідження актуальним є питання вивчення психологічних засобів підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, а саме специфіки розробки тренінгу, який би сприяв підвищенню

особистісної готовності та нівелював недоліки, які заважають розвитку стійкого інтересу до професійної діяльності у студентської молоді.

Об'єкт – особистісна готовність студентської молоді до професійної діяльності.

Предмет – психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Мета – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, визначити ефективні психологічні засоби її підвищення.

Відповідно до мети, об'єкту та предмету дослідження були виокремлені **завдання:**

1. Дослідити на основі теоретико-методологічного аналізу особливості особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності та проаналізувати психологічні засоби її підвищення;

2. Визначити рівень особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності;

3. Встановити на основі кореляційного аналізу психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності;

4. З'ясувати на основі порівняльного аналізу ефективність застосування психологічного тренінгу як засобу підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Для виконання завдань дослідження було використано наступні **методи:**

1) методи теоретичного аналізу, узагальнення та систематизації існуючих наукових досліджень;

2) емпіричні:

- методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської;
- шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека);
- методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір

(модифікація А. О. Реана);

- шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи;
- методика визначення емоційної стійкості особистості;
- тест «Смисложиттєві орієнтації» О. Д. Леонтєва.

3) методи математичної обробки інформації: критерій Колмогорова-Смірнова; кореляційний та порівняльний аналізи.

Емпіричне дослідження проводилось на вибірці – студенти факультету філософії, спеціальності «Психологія» Університету імені Я. А. Коменського в Словаччині та студенти педагогічного факультету, спеціальності «Психологія» Університету імені Матея Бела в Словаччині – 50 осіб, всі досліджувані є носіями російської мови.

Практичне значення. Отримані дані про наявність та характер зв'язку психологічних детермінант особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності до та після застосування тренінгових технологій є підставою стверджувати ефективність застосування тренінгових технологій як важливого чинника впливу на особистісну готовності. Результати дослідження можуть використовуватися у навчальній роботі ВНЗ: для формування у студента умінь та навичок, що сприятимуть його становленню як професіонала, а також можуть бути використані безпосередньо практикуючими психологами при роботі зі студентами.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Особистісна готовність студентів до професійної діяльності та її особливості

Формування готовності до професійної діяльності, професійне самовизначення сьогодні є нагальними питаннями для науковців соціально-поведінкової галузі. Ними вивчається як готовність до професійної діяльності в цілому, так і різні її аспекти, наприклад, соціально-педагогічні умови (В .Р. Романчик, В. В. Савченко, М. О. Тітма, З. І. Шубкін); психологічні основи підготовки майбутніх спеціалістів (О. П. Голомшток, М. В. Захаров, Є. О. Клімов, Г. С. Костюк, В. В. Кравецький, В. О. Моляко, Є. П. Павлютенков, І. С. Улічний, С. М. Чистякова); особливості вибору професійної спрямованості у школі (С. В. Загребельний, Л. І. Куліненко, А. Є. Ходорчук); професійна орієнтація та спрямованість як в загальному вигляді так і їх компоненти (С. П. Дармодехін, М. М. Павлова, Л. І Сундукова, Т. О. Терещук), самовизначення (Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, Н. С. Пряжніков, Д. Е. С'юпер, Д. Холланд та ін).

Готовність до професійної діяльності починається ще з малечку, коли дитина програє різні професійні ролі в колі своїх друзів, з іграшками. В цей період формуються зачатки професійних інтересів та починають проявлятися певні схильності.

Готовність до професії пов'язана зі становленням особистості взагалі. З її соціальним статусом, самовизначенням, з потребою в самоактуалізації фактично формується невід'ємно від формування та зростання самої особистості. Розглянемо деякі ідеї вчених за проблематикою, що досліджується:

– Д. Е. С'юпер висуває теорію про підсвідомий пошук людиною певної професійної спрямованості. Це відбувається через прагнення зберегти відповідність себе своїм уявленням. Дитина з малечку бачить зразки успішного і неуспішного професійного вибору і формує свій образ – Я нерозривно від власних уявлень і про професію також [104, с. 58].

– Е. Ф. Зеєр говорить про готовність до професії як про процес усвідомлення своїх професійно-психологічних можливостей, тобто пошук сенсу у своїй діяльності [24, с. 117].

– для Є. О. Клімова професійна готовність – це також процес, але за змістом дещо інший – це процес розвитку особистості в аспекті соціальних умов існування певного співтовариства професіоналів. Також він виділяє два рівні готовності: 1) гностичний (перебудова свідомості та самосвідомості); 2) практичний рівень (зміни соціального та професійного статусу особистості). [36, с. 46].

– протилежні погляди на визначення суті готовності до професійної діяльності можна знайти у роботах Д. Холланда. На його думку, готовність до професії не є показником розвитку, а навпаки обмежується двома вагомими аспектами: особливостями особистості та професією, що відповідатиме цим особливостям. На його думку, кожній людині підходить лише одна професія, просто не кожен здатний прийняти максимально правильне рішення у професійному виборі [101, с. 176].

– Н. С. Пряжніков вважає, що готовність до професійної діяльності можна розглядати в аспекті усвідомленого пошуку змісту виконуваної роботи [73, с. 66].

– С. М. Чистякова вважає, що професійна готовність складається з сукупності внутрішніх та зовнішніх умов в конкретний період часу. Внутрішні аспекти вона конкретизує: знання про світ професій; індивідуально-психологічні особливості особистості; ціннісні орієнтації, усвідомлення своїх потреб, мотивів тощо [93, с. 15].

– Н. П. Ансімова та І. В. Кузнецова вважають, що готовність до професійної

діяльності є трьохкомпонентною. Перший компонент – це компонент необхідності. Включає в себе такі елементи як: розуміння значимості праці для соціуму та привнесення в працю власного особистого сенсу. Другий – компонент бажаності містить: потреби, інтереси, цінності, схильності, ідеали та цілі. Останній – компонент можливостей. Це вміння, знання, навички, можливості [48, с. 59].

- Л. І. Божович [10] та І. А. Кучерявенко [53, с. 61] пов'язують готовність до професійної діяльності з трьома етапами становлення людини: перший етап завершується із закінченням школи, коли людина приходить до першого усвідомленого вибору професії. Другий етап – професійна освіта. На цьому етапі людина або упевнюється у своєму виборі, або змінює його. І третій етап – власне професійна діяльність [3, с. 61].

- Д. І. Фельдштейн вважає, що готовність – це концентрація внутрішніх сил особистості, яка спрямована на здійснення певних професійних дій [58].

- Б. Г. Ананьєв характеризує готовність як психологічну відповідність індивіда вимогам певної професійної діяльності [1].

- А. О. Деркач [19], вивчав проблематику готовності до професії на прикладі педагогічної діяльності. На його думку готовність – це цілісний прояв усіх особливостей особистості. І виділяв три компоненти: пізнавальний, емоційний та мотиваційний. Тобто для того, щоб бути готовим до виконання професійної діяльності необхідний достатній рівень розвитку цілої системи мотивів, установок, характеристик, рис особистості, а також знань, умінь та навичок – основною метою утворення такого комплексу є ефективність. Тобто якщо індивід не готовий ефективно виконувати професійну діяльність, він не готовий до професії взагалі.

Л. І. Васерман у своїх дослідженнях визначає такі характеристики готовності: усвідомлення своїх власних потреб, наявність цілеспрямованої активності, наявність оптимального рівня працездатності, тобто продуктивність [16, с. 28].

Отже, існує безліч теорій щодо тлумачення професійної готовності. Проте, можна виділити дві основні концепції визначення готовності до професійної діяльності:

- це системне особистісне новоутворення;
- це психологічний конструкт, метою якого є забезпечення ефективності та успішності діяльності.

Розглянемо поняття «готовність» з позицій цих концептуальних підходів докладніше.

Психологічна готовність до професії як актуальний стан особистості, що передує виконанню певної діяльності. Це може бути як тимчасова готовність діяти у конкретній ситуації, так і довготривала, як латентна характеристика індивіда. За теорією М. І. Дяченко та Л. А. Кандилович готовність містить в собі не лише установки, а й моделі поведінки, оптимальні способи дій, оцінку своїх можливостей при співставленні їх із ймовірними труднощами, або у ситуації досягнення конкретної мети. Вони [20, с. 231] визначають готовність як «цілеспрямоване вираження особистості, що включає її переконання дії, погляди, відносини, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, навички, вміння, установки, особливості поведінки».

Довготривала готовність формується не одномоментно, а є тривалим процесом. Забезпечується тривалою професійною підготовкою та характеризується потенційною здатністю до виконання різних видів завдань та діяльності у межах професії. Тривала готовність є базою коротострокової, яка характеризується наявністю готовності в певний період часу. Наприклад, чи готовий фахівець до виконання професійних обов'язків саме в даний момент. Короткострокова готовність може бути відсутньою при збереженні довготривалої готовності, наприклад, через хворобу, стрес та інші перешкоди.

О. М. Кокун, О. В. Копаниця, Н. С. Лозінська, О. Р. Малхазов, І. О. Пішко у довготривалій готовності виділяють дві сторони: особистісну та функціональну [38].

Особистісна готовність включає в себе 4 компоненти:

- моральна готовність (усвідомлення обов'язку, відповідальності, соціальної значимості, самокритичність, прагнення до самореалізації);
- волюва готовність (прояв таких характеристик як: зібраність, організованість, рішучість, самоконтроль);
- комунікативна готовність (комунікабельність, прагнення до взаємодії, володіння професійною мовою, розуміння термінологічного словнику);
- загальнопсихологічна готовність (рівень особистісної тривожності, здатність до саморегуляції психічних станів, інтелектуальні здібності, аналітичні здібності, вміння оцінювати та прогнозувати свої результати).

У функціональну – входять 6 компонентів:

- мотиваційна готовність (мотивація до професійного вдосконалення, бажання досягати успіху);
- когнітивна готовність (наявність професійних знань, розуміння обов'язків, функцій, моделювання результатів власної діяльності, знання та вміння використовувати навички, знання та вміння в умовах перешкод, або непередбачуваних ситуацій);
- креативна готовність (елемент творчості у професії);
- орієнтаційна готовність (знання та уявлення про особливості діяльності);
- операційна готовність (наявність професійного інструментарію, володіння способами та прийомами професійної діяльності, здатність до антиципації);
- оцінювальна готовність (оцінка своїх здатностей, професійної підготовки, розуміння відповідності результатів власної діяльності та вимог професії) [38, с. 16 – 30].

Короткочасна психологічна готовність складається з п'яти компонентів:

- мотиваційна готовність;
- орієнтаційна готовність;
- операційна готовність;
- оцінювальна готовність;

- емоційна готовність.

За змістом ці компоненти не відрізняються від описаних вище компонентів довгострокової готовності, окрім одного зауваження – всі ці компоненти готовності мають обмежений термін дії і властиві для конкретного моменту часу [38, с. 7-8].

О. Ц. Пуні [75] у своїх роботах говорить про психолого-педагогічну проблематику готовності. В структурі готовності він виділяє [49] цілий комплекс ознак: вольові якості, певний напрям розвитку інтелектуальних здібностей, творча уява, саморегуляція.

Л. Ю. Суботіна [85] безпосередньо акцентує увагу на особистісному підході до вивчення готовності до професійної діяльності. Вважає, що це складне психологічне новоутворення і виділяє основним компонентом пізнавальні психічні процес – вони пов'язані з основними видами дій, що необхідні у професії. Інші компоненти на думку авторки є додатковими та доповнюючими. Це емоційний компонент, що може посилювати, або навпаки послаблювати активність індивіда. Вольовий, що допомагає здійсненню необхідних дій для досягнення цілей.

О. В. Плешакова [70] наголошує на тому, що готовність до професійної діяльності завжди визначається на особистому рівні. Вона вела свої дослідження у сфері соціальної роботи і визначає готовність як психічне новоутворення, основною характеристикою якого є концентрація внутрішніх сил майбутнього фахівця та налаштованість на значиму діяльність. Якщо значима діяльність і є професійною діяльністю – це забезпечує її успішність та ефективність.

Л. А. Кудашова [47] для позначення готовності до професійної діяльності взагалі використовує поняття «морально-психологічна готовність до професійної діяльності» і визначає її як певне поєднання психічних особливостей, моральних якостей. Це забезпечує відповідальне та адекватне ставлення до професії, і в майбутньому допомагає при прийнятті професійно важливих рішень. Також таке поєднання забезпечує формування необхідних установок для подолання

можливих професійних труднощів.

Є. К. Лунєгова [61] розглядає готовність як комплекс знань, умінь та навичок, уявлень про умови праці та особливості професійної діяльності. Це комплекс прийомів та способів роботи, а також сформованість певного набору якостей та характеристик, що мотивують фахівця до діяльності.

Н. В. Кавуненко [31] у своїх роботах розмежовує психологічну та особистісну готовність. Базою психологічної готовності виступають психічні властивості та процеси. Вона може включати в себе такі аспекти як: професійні знання, уміння та навички, а також професійно важливі якості та риси, наприклад, здібності, інтереси, аналітичні особливості тощо, тобто будь які функції, що забезпечують ефективне виконання професійної праці. Для різних професій необхідний різний набір специфічних якостей.

Рівень готовності не є сталою величиною. Тобто, фахівець здобуває готовність протягом певного періоду часу, на базі знань та отриманих навичок. Її перебіг залежить від віку, досвіду, індивідуальних можливостей та інших аспектів життя людини.

В. О. Моляко пропонує таку класифікацію рівнів готовності до професійної праці:

1) високий (домінує самостійність в усьому: в прийнятті рішень, розв'язанні задач та поставлених питань, в оцінці професійно важливих якостей, а також при вирішенні різного оду труднощів, пов'язаних із професією);

2) середній рівень;

3) низький (самостійність в даному випадку проявляється мінімально) [67].

Отже, якщо підсумувати все вище викладене, можна сказати, що «психологічна готовність» – це психічний феномен, основною метою виникнення котрого є поява у індивіда стійкості діяльності у певному професійному просторі. Проявляється психологічна готовність у вигляді:

- установок (трансфер минулого досвіду на актуальну професійну ситуацію);

- мотиваційної готовності (усвідомлення мети та сенсу своєї професійної діяльності);
- професійно-особистісної готовності (уміння вдосконалюватися, продукувати новий індивідуальний досвід, поява професіоналізму, прогнозування результату особистих дій тощо).

За допомогою аналізу особливостей «психологічної готовності» стає можливим теоретичне обґрунтування визначення «особистісної готовності». Серед умов, що впливають на становлення особистісної готовності виділяють:

- внутрішні чинники: біопсихічні й фізіологічні особливості; соціальна активність; професійна мотивація; ціннісно-смісловий аспект; бажання до реалізації професійно-психологічного потенціалу; тобто саморозвиток.
- зовнішні чинники: соціальні та економічні умови і можливості якими володіє індивід; навчальна та професійна діяльність; практика та можливість набувати власного досвіду шляхом отримання не лише теоретичних знань, а й практичних умінь та навичок.

Теоретико-методологічний аналіз літератури за проблематикою дослідження дає можливість сформулювати узагальнене визначення «особистісної готовності до професійної діяльності». Під цим поняттям, нами буде розумітися рівень розвитку та сформованості ряду професійно-важливих якостей, що забезпечують здійснення професійної діяльності на ефективному рівні.

1.2. Психологічні детермінанти особистісної готовності студентів до професійної діяльності

Готовність до професії наразі тема досить актуальна. Подекуди це відбувається через постійне підвищення вимог до суб'єктів професійної діяльності, жорстокої конкуренції та швидкої темпоральності буття. Наприклад, ще два роки тому онлайн навчання, різні курси, тренінги та майстер-класи не були такими популярними як сьогодні. Зміни прийшли водночас і швидкими темпами

необхідно було адаптуватися та бути готовими до змін у професійній діяльності [21]. На сьогодні актуальним стає питання професіоналізації особистості та готовності майбутніх спеціалістів до професії. Тобто основною метою для суспільства стає «вирощування» спеціалістів та професіоналів.

Оскільки висококваліфікований спеціаліст коштує дорого, тому і професіоналом він має бути найвищого рівня, а професіоналом він може стати лише якщо буде цілком готовим до професійної діяльності, не в аспекті набуття досвіду (зрозуміло, що досвід та майстерність приходять лише з часом), а в аспекті особистісної, психологічної та професійної готовності. Таким аспектом дослідження займалися К. О. Абульханов-Славська, О. С. Анісімов, Л. Н. Анциферова, О. О. Бодальов, Є. І. Головаха, А. О. Деркач, В. Г. Зазикін, Є. О. Клімов, Л. Е. Орбан-Лембрик та ін.

Емпіричні дослідження у цьому напрямі, а саме кореляції смисложиттєвої сфери та професійної самореалізації особистості, велись Д. Б. Богоявленською, Л. А. Джалагонією, Д. Н. Завалішиною, Т. В. Максимовою, Є. А. Максимовою, А. Р. Фонарьовим, В. Е. Чудновським та ін. В Україні цю проблематику вивчали Ж. П. Вірна, Т. А. Кадикова, Н. І. Пов'якель, І. М. Попович, Л. М. Урупа, Н. В. Чепелева, Л. С. Яковицька та ін.

Узагальнені теорії психологічної готовності відображені у роботах як вітчизняних так і зарубіжних дослідників: М. І. Дяченко, Л. А. Кандибович, Н. Д. Левітов, В. О. Моляко, М. Л. Смульсон. Є низка робіт в яких пропонується моделі психологічної готовності фахівців конкретних професії, здебільшого педагогічних А. П. Авдєєва, М. Д. Белей, Г. С. Грибенюк, П. П. Горностаї, К. М. Дурай-Новакова, Є. П. Корабліна, А. Ф. Лисенко, С. С. Салаватова [14, с. 243–250].

Для того, щоб виявити психологічні детермінанти особистісної готовності студентів до професійної діяльності необхідно розглянути поняття «структура» взагалі та проаналізувати різні підходи до досліджуваного аспекту з точки зору структури особистісної готовності зокрема. Розробкою термінологічного апарату займалися О. О. Бадацьов, Ю. М. Власенко, Є. К. Лунєгова, Т. Є. Косаревська, О.

В Плешакова, Т. Г. Хащенко та інші.

О. О. Бодальов визначає поняття «структура» як «форма внутрішньої організації системи, що виступає в єдності стійких закономірних взаємозв'язків між її компонентами» [8, с. 167]. Тобто зазначає, що структура будь якого феномену фактично складається з різних компонентів.

Є. К. Лунегова [61] у структурі особистісної готовності фахівців з соціальної роботи виділяє наступні компоненти:

- когнітивний (знання та уявлення, аналітичні та мисленеві здібності),
- операційно-діяльнісний (різні способи та прийоми, що використовуються у процесі вирішення професійно важливих питань);
- мотиваційно-ціннісний (це мотивація до діяльності та ціннісно-смысловий аспект, тобто індивідуальні морально-етичні принципи професійної роботи).

О. В. Плешакова [70] виділяє наступні компоненти:

- мотиваційний (внутрішня мотивація до діяльності);
- орієнтаційний (спрямованість особистості у професійній сфері);
- операційний (наявність специфічних умінь та навичок до конкретної професійної діяльності);
- рефлексивний (здатність до самооцінювання в умовах професійної діяльності).

В свою чергу Т. Г. Хащенко [90] свої наукові розвідки спирає на системний підхід до дослідження особистісної готовності і визначає її як системне утворення, що інтегрує у собі різні структури, де метою такої інтеграції є ефективність професійної діяльності. У структурі особистісної готовності, таким чином, виділяються наступні компоненти:

- когнітивний;
- мотиваційний;
- афективний;
- поведінковий.

При чому вони виступають допоміжними компонентами, тобто як основу

складає спосіб існування людини у конкретній професійній діяльності як основне ядро, що здатне до саморозвитку, самоактуалізації та самореалізації саме в цій сфері.

Т. Є. Косаревська та Ю. М. Власенко [42] у своїх роботах зазначають, що у структурі особистісної готовності до професійної діяльності можна виділити такі підсистеми як:

- орієнтаційна;
- операційна;
- базова (тобто підґрунтя для розвитку та функціонування всієї системи «особистісна готовність» – це психічні якості та властивості).

На їх думку базова підсистема складає фундамент свідомого вибору певної професійної діяльності як виду діяльності. До неї входять такі елементи:

- 1) творчо-мотиваційний (мотивація та творчий підхід до вирішення поставлених завдань);
- 2) суб'єктно-життєвий (життєві позиції та перспективи, уявлення свого образу «Я» не лише у суспільстві, а й у професії);
- 3) рефлексивно-проективний (здатність до самоаналізу та до погнозування дій у межах професії).

Орієнтаційна підсистема характеризується рівнем прийняття себе у професійній діяльності, а також усвідомлення свого місця у професії. Вона містить такі аспекти:

- 1) самооцінний (здатність до оцінки себе та власних дій у професійній діяльності);
- 2) діяльнісно-оцінний (це оцінка привабливості професії для індивіда та оцінка її змісту);
- 3) ціннісно-регулятивний (здатність вибудовувати власну систему цінностей та здатність до саморегуляції);
- 4) комунікативно-мотиваційний (удосконалення навичок введення комунікації та прагнення до вдосконалення набутих умінь).

Операційна підсистема включає такі аспекти:

1) компетентність – інтеграція знань, умінь і навичок набутих не лише при навчанні, а й за все життя.

2) рефлексивно-проективний (забезпечення розвитку за рахунок самоаналізу своїх вмінь, навичок та знань) [42].

Це дозволило авторам виділити компоненти особистісної готовності до професійної діяльності індивіда.

Смисловий компонент: готовність майбутнього спеціаліста до самостійності у здійсненні професійної діяльності. Це зрілість таких категорій як відповідальність та незалежність не лише у прийнятті рішень, що стосуються професійної діяльності, але й власного життя в загальному.

Основним у цьому компоненті є узгодженість ціннісних орієнтацій та смислів, установок метою якої є самореалізація.

Суб'єктно-особистісний: це повноцінний розвиток майбутнього спеціаліста не лише як суб'єкта професійної діяльності, а й як цілісної особистості взагалі.

Регуляторний: здатність до саморегуляції, емоційна стійкість і здатність працювати в несприятливих умовах і в ситуаціях психологічного навантаження.

Цікавою є думка О. М. Борисової, що виділяє п'ять складових особистісної готовності до професійної діяльності:

- 1) мотиваційна сфера особистості;
- 2) професійні можливості;
- 3) компонент самосвідомості особистості (рівень самооцінки та домагань, рівень автономності та самостійності у прийнятті рішень);
- 4) соціальний статус;
- 5) природні психофізіологічні особливості людини [42, с. 138].

А. І. Земечко та О. Г. Шмельов виділяють як домінантний компонент готовності до професії – мотивацію. Дослідники вважають, що саме мотивація як зовнішня так і внутрішня обумовлюють рівень особистісної готовності індивіда о професійної діяльності [25, с. 105].

Ф. М. Рекешова [76] до компонентів готовності відносить:

- когнітивний (тобто соціальний інтелект та його рівень розвитку);
- мотиваційно-ціннісний (мотивацію до здійснення професійної діяльності та вибудована система цінностей);
- емоційний важливий при формуванні професійних відносин, адаптації).

О. В. Плешакова [70] до того ж акцентує увагу, що формування особистісної готовності майбутніх спеціалістів до професійної діяльності може відбуватися при дотриманні основних педагогічних умов:

- стимулювання діяльності студента, тобто спрямовувати студентів до не лише накопичення теоретичних знань, а й їх використання. Тобто активізувати практичну діяльність;
- робота над здатністю до саморегуляції у процесі виконання професійної діяльності;
- використовувати індивідуальний та творчий підхід до мотивування студентів до навчання;
- формування у студента уявлення про себе як суб'єкта професійної діяльності.

С. С. Зазюн вважає, що особистісна готовність до професійної діяльності має включати один з важливих компонентів – потребу майбутнього фахівця у професійному самовдосконаленні [21]. Для того, щоб стати спеціалістом необхідно вчитися та постійно прагнути до отримання та освоєння нових знань, розвитку інтелектуальних здібностей, покращення професійних умінь та навичок. Готовність студентської молоді визначається ще й здатністю студентів до самооцінки рівня власної підготовки, мотивації до саморозвитку, а також схильністю до самостійного пошуку рішень поставлених завдань.

В. О. Зінченко визначає готовність випускника ВНЗ до професійної діяльності як комплексне явище, що складається з певних блоків: професійна орієнтація (готовність до професійного навчання), процес набуття знань, умінь та навичок, що відповідають обраній професії (професійна готовність), наявність

відповідних змісту діяльності якостей особистості (особистісна готовність). Ці блоки мають забезпечити професійну адаптацію вже у робочому процесі після закінчення навчання [26].

Отже, що стосується структури «особистісної готовності» то різні автори виділяють різну кількість компонентів, проте проаналізувавши та узагальнивши теоретичні матеріали за темою ми дійшли висновку, що основними компонентами «особистісної готовності» можна назвати:

- мотиваційний,
- оцінно-рефлексивний,
- емоційно-вольовий,
- ціннісний.

У нашому дослідженні обрано професію «Психолог», тому існує ряд специфічних особливостей, що виділяються у кожному компоненті, що забезпечують особистісну готовність до діяльності у психологічній сфері:

- емоційно-вольовий компонент: цілеспрямованість (існування конкретної мети професійної діяльності, наприклад, допомагати іншим); самоконтроль (збереження витримки та саморегуляції у стресових ситуаціях); наполегливість (консультаційний процес може бути розтягнутим у часі, крім того психолог може стикатися з опором з боку клієнта, тому він має вміти працювати на досягнення певної мети довгий час і не втрачати напрямку у роботі); ініціативність (застосування творчих здібностей та прийняття нестандартних рішень при виконанні професійних дій); рішучість (своєчасне прийняття рішень); самостійність (розуміння своєї відповідальності і професійної компетентності в прийнятті рішень); самокритичність (вміння помічати свої помилки);

- оцінно-рефлексивний компонент: самооцінка професійної підготовки, впевнення у своїх силах, оцінка професійної працездатності, оцінка відповідності прийнятих професійних рішень оптимальним зразкам;

- мотиваційний компонент: зміст та розвиненість мотиваційної сфери особистості психолога можуть мати як негативні так і позитивні наслідки для

професійної діяльності. Мотиви вибору професії психолога мають бути чіткими та закономірними і відповідати власне професії, бо недостатність мотиваційного компоненту можуть викликати труднощі вже на етапі професійної підготовки [22; 23];

- ціннісний компонент: професія психолога – це «допомогаюча професія», тобто метою здійснення професійної діяльності є допомога іншим людям. Це можуть бути індивідуальні консультації, тренінгові програми, або групи підтримки, проте їх всіх об'єднує те, що вони покликані допомогти у вирішенні певних психологічних проблем. Психолог має володіти сформованим комплексом ціннісних та смисложиттєвих орієнтацій, в основі яких лежить прагнення допомогти іншим. Чіткий ціннісно-смысловий конструкт особистості психолога допомагає спеціалісту у вирішенні професійних завдань та загалом у здійсненні професійної діяльності.

Окремо в структурі «особистісної готовності» ще виділяють і «професійну готовність». Таким чином у подальшому дослідженні ми будемо спиратися на визначену структуру особистісної готовності до професійної діяльності. Тобто дана структура є змістовною та такою, що найбільш повно та комплексно відображає основні детермінанти особистісної готовності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, зміни, що відбуваються у всіх сферах постіндустріального світу, в економічних, фінансових, соціокультурних аспектах життєдіяльності країн не лише відкривають нові можливості для техніко-економічного розвитку, вони трансформують культуру, спосіб життя людей, диктують нові умови і до професійної діяльності фахівців, і до навчання спеціалістів. На студентську молодь покладається все більше обов'язків та вимог, тому проблематика вивчення особистісної готовності до професійної діяльності студентів набуває актуальності.

Якість професійної діяльності, стабільність та стійкість досягаються не лише особистісними характеристиками особистості, набутими знаннями, уміннями та навичками чи досвідом, але й готовністю до професійної діяльності, прагненням до удосконалення себе в обраній сфері.

Особистісну готовність визначено як домінантну передумову цілеспрямованої професійної діяльності, що відіграє роль у її регуляції, стійкості та ефективності. Ми спиратимемося на узагальнене поняття особистісної готовності до професійної діяльності під яким розуміємо рівень розвитку та сформованості ряду професійно-важливих якостей, що забезпечують здійснення професійної діяльності на ефективному рівні.

Компонентами «особистісної готовності» є: мотиваційний, оцінно-рефлексивний, емоційно-вольовий, ціннісний. Та як окрему структурну одиницю виділяють «професійну готовність».

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація проведення дослідження особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності

Метою дослідження є: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, визначити ефективні психологічні засоби її підвищення.

Дослідження проводилося в кілька етапів:

Перший етап – теоретико-методологічний аналіз та систематизація наукових джерел (перший розділ роботи). Цей етап дав змогу не лише визначити узагальнене поняття «особистісної готовності до професії» (рівень розвитку та сформованості ряду професійно-важливих якостей, що забезпечують здійснення професійної діяльності на ефективному рівні), але й виокремити її компоненти (мотиваційний, оцінно-рефлексивний, емоційно-вольовий, ціннісний; «професійна готовність»).

Другий етап – підготовка до проведення емпіричного дослідження. На основі теоретичного аналізу літератури за темою дослідження було визначено основні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, що відповідають її визначеним компонентам. Це: мотивація професійної діяльності, професійна готовність, рівень самоменеджменту та самоефективності, рівень емоційної стійкості особистості та смисложиттєві орієнтації.

Третій етап, що відповідає другому розділу роботи – це безпосередньо проведення психодіагностичного дослідження.

Цей етап складається з кількох прикладних завдань:

1) формування плану дослідження, вивчення відомостей про досліджуваних (визначення спеціалізації, віку та особливостей навчання за обраною спеціальністю);

2) організація проведення дослідження (пошук респондентів, знайомство, надання інформації про цілі та мету дослідження);

3) формулювання гіпотез і вибір діагностичних методів;

4) проведення тестування;

5) обробка отриманих даних дослідження;

6) аналіз та інтерпретація результатів;

7) застосування математичних методів обробки інформації для того, щоб визначити психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності;

8) формулювання висновків та при необхідності надання індивідуальних результатів респондентам.

Четвертий етап (третій розділ роботи) – стосується опису тренінгових технологій, що були запропоновані для роботи з майбутніми спеціалістами, тобто студентською молоддю, їх використання та перевірка ефективності їх застосування для підвищення рівня особистісної готовності до професійної діяльності у студентів.

Цей етап також складається з кількох прикладних завдань:

1) виокремлення з основної групи респондентів (50 осіб) невеликої підгрупи (15 осіб), які після проведення емпіричного дослідження мали недостатні показники особистісної готовності до професійної діяльності;

2) застосування тренінгових технологій (метою проведення тренінгу є підвищення рівня особистісної готовності студентів до професійної діяльності);

3) проведення повторного тестування за обраними методиками;

4) обробка отриманих даних дослідження;

5) аналіз та порівняння отриманих результатів;

6) застосування математичних методів обробки інформації для того, щоб

виявити ефективність застосування тренінгових технологій для підвищення рівня особистісної готовності студентів до професійної діяльності;

7) формулювання висновків та рекомендацій щодо ефективності застосування тренінгових технологій при роботі зі студентами щодо підвищення рівня особистісної готовності до професійної діяльності.

Взаємодія із респондентами відбувалася у чотири етапи:

- знайомство та проведення тестування за обраними методиками з усією вибіркою;
- проведення тренінгових зустрічей з підгрупою респондентів, що показали найменші результати особистісної готовності до професійної діяльності;
- проведення повторного тестування з респондентами із тренінгової групи;
- етап взаємодії із тими респондентами, що проявили зацікавленість та зажадали отримати результати тестування.

У дослідженні використовувалися такі психодіагностичні методики:

- методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської;
- шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека);
- методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана);
- шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи;
- методика визначення емоційної стійкості особистості;
- тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва.

Також необхідним було застосування методів математичної обробки інформації: критерій Колмогорова-Смірнова; кореляційний та порівняльний аналізи.

Емпіричне дослідження проводилось на вибірці – студенти факультету філософії, спеціальності «Психологія» Університету імені Я. А. Коменського в Словаччині та студенти педагогічного факультету, спеціальності «Психологія» Університету імені Матея Бела в Словаччині – 50 осіб, всі досліджувані є носіями

російської мови. Повторне тестування проводилося на 15 респондентах, які були відібрані у тренінгову групу.

Дослідження проводилося конфіденційно і анонімно з добровільної участі респондентів у обстеженні. Спеціальність «Психологія», як і будь-яка спеціалізації має ряд особливостей та умов, дотримання яких покращує рівень підготовки майбутнього фахівця. Крім того, майбутні спеціалісти мають володіти рядом специфічних характеристик, розвиток яких сприяє підготовці студентів. Ядром готовності майбутніх фахівців виступають психічні процеси і властивості – це основний фундамент індивідуально-психологічних особливостей індивіда.

Для студента-психолога важливими є не лише моральні якості, але й розвиток визначених, конкретних психічних властивостей та особистісних особливостей. Важливими є також установки на усвідомлене оволодіння функціями психологічної праці професійної діяльності, оптимальних способів дій особистості, а також самоаналіз своїх можливостей, індивідуальних особливостей при співвіднесенні з професіограмою спеціальності «Психологія». Всі ці особливості складають основу готовності до професійної діяльності майбутнього фахівця.

Зміст психологічної підготовки до майбутньої професії включає інтегральні характеристики особистості (інтелектуальні, креативні, емоційні і вольові властивості, професійно-моральні якості, потреби, звички, знання, вміння і навички, подекуди й педагогічні здібності, комунікативні установки, мотиваційно-оцінні якості, смисложиттєва орієнтованість особистості, емоційна стійкість тощо).

Опишемо більш детально основні методики та методи математично обробки інформації:

1. Методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської [92]. Методика «Професійна готовність» розрахована на підлітків та молодь віком 14-20 років. Вона визначає рівень готовності зробити адекватний професійний вибір.

Однією з найважливіших умов ефективності професійної діяльності є

професійна готовність фахівця (ступінь відповідності змісту і стану психічного і фізичного здоров'я, якостей вимогам виконуваної діяльності).

К. К. Платонов відмічав, що це суб'єктивний стан особистості, що виявляється у здатності оцінювати свої здібності та рівень підготовки до виконання професійної діяльності, крім того ще й мотивація її виконувати.

Професійна готовність припускає наявність тих фізичних, психічних, особистісних якостей, що необхідні для певного виду професійної діяльності.

М. І. Дьяченко та А. М. Столяренко ділять професійну готовність на два рівні:

– потенційна готовність. Тобто це рівень готовності фактично до «входження у професію». Це наявність навичок, умінь, знань, професійно важливих якостей, смислів і цінностей особистості, що вона отримує та формує через навчальну діяльність;

– ситуативна готовність – тобто стан мобілізованості та налаштованості на вирішення конкретних практичних завдань в період здійснення професійної діяльності.

Тобто спеціаліст має мати обидва рівні професійної готовності, щоб ефективно здійснювати професійну діяльність. Крім того базою для професійної готовності виступають не лише психологічні та особистісні особливості особистості, але й її компетентність, майстерність та потенціал.

У методиці «Професійна готовність» А. П. Чернявської професійна готовність розглядається за такими критеріями [92]:

- 1) автономність;
- 2) інформованість;
- 3) прийняття рішень;
- 4) планування;
- 5) емоційне відношення.

Методику можна проводити як індивідуально, так і у груповому форматі. Респондентам надається перелік тверджень, що відображають особливості їх

уявлень про світ професій. Методика містить 99 формулювань. При згоді із твердженням необхідно у бланку відповідей напроти порядкового номеру твердження поставити знак «+», якщо респондент не згоден з висловлюванням – він ставить «-». Обробка результатів здійснюється за ключем для кожної із шкал окремо:

- автономність (А): відповіді «+» на пункти: 8, 14, 45,50; відповіді «-» на пункти: 9, 24, 30, 34, 53, 57, 61, 65, 71, 78, 83, 86, 92, 94 ,96;

- інформованість «І»: відповіді «+» на пункти: 1, 4, 7, 21, 27, 40, 48, 68, відповіді «-» на пункти: 13, 35, 37, 66, 73, 76, 60, 84, 91;

- прийняття рішень «Р»: відповіді «+» на пункти: 2,3, 11, 16, 25, 31, 36, 42, 47, 51, 56, 67, 72, 79, 87, 90, 93, відповіді «-» на пункти: 20, 58, 63;

- планування «П»: відповіді «+» на пункти: 5, 9, 12, 15, 18, 52, 60, 64, 70, 74, 98, 99, відповіді «-» на пункти 23, 29, 38, 44, 82, 85, 88, 97;

- емоційне ставлення «Е»: відповіді «+»на пункти: 26, відповіді «-» на пункти: 6, 10, 17, 22, 28, 32, 33, 39, 41, 43, 46, 49, 54, 55, 59, 62, 69, 77, 81, 89, 95.

У методиці не надається конкретного шкалювання рівнів прояву того чи іншого аспекту професійної готовності, тому ми можемо умовно розподілити оцінки, що можуть бути отримані респондентами, виходячи із загальної кількості питань що відносяться до кожного показника, так як за кожний збіг із ключем надається один бал. Отже, чотири з п'яти показників мають 20 тверджень, тобто для шкал «автономність», «прийняття рішень», «планування», «емоційне ставлення» розподіл визначено так:

0-6 – низький рівень;

7-13 – середній рівень;

14-20 – високий рівень.

Показник «інформативність» містить лише 17 пунктів. Тому для цього показника шкалювання буде таким:

0-5 – низький рівень;

6-11 – середній рівень

12-17 – високий рівень.

Розглянемо конкретніше, що автор має на увазі під основними критеріями професійної готовності.

Термін «автономність» – «здатність особистості як морального суб'єкта до самовизначення на основі власного законодавства» [92].

Автономність в даному випадку характеризується як основний критерій задоволеності вибором професії, спеціалізації, місця навчання як результат власного прийнятого рішення.

Автономна людина характеризується:

1. Виокремленням себе зі світу інших людей. Тобто в такому випадку індивід може відокремити власні цілі та бажання, від бажань оточуючих, як взагалі так і від бажань мікросоціуму, який має набагато більше впливу на особистість. Також це наявність уявлень про своє місце у соціумі, розуміння до якої спільноти належить індивід, самокритичне ставлення до себе та прагнення до удосконалення.

2. Мотивація до реалізації наданих можливостей у конкретних діях, прагнення до отримання знань, навичок та умінь в певній галузі. Відповідальне ставлення до наданих можливостей та до навчання.

3. Накопичення досвіду. Не обов'язково професійного, але накопичення досвіду у тих аспектах, що можуть бути важливими при виконанні майбутньої професійної діяльності. Самостійність у плануванні власних справ, спільних проєктів, вміння співвідносити свою активність з вимогами суспільства.

4. Вміння прогнозувати професійне зростання. Тобто однорідність інтересу, мотивації до певного виду професійної діяльності протягом тривалого часу.

5. Ініціатива та винахідливість у реалізації можливостей. Шукати можливості для набуття все більшої кількості знань, умінь та практичних навичок.

6. Рівень реалізму прийняття кар'єрних рішень. Співвідношення таких рішень із іншими аспектами життя людини. Прагнення до досягнення компромісу і розуміння їх важливості.

Автономність вважається сформованою лише при дотриманні ряду умов:

- молода людина відчуває свою незалежність від батьків;
- поведінка детермінується не зовнішніми факторами, а внутрішніми якостями особистості;
- сформований ідеальний Я-образ і намічені цілі як його досягти.

Наступний критерій – це «інформованість». Під цією категорією розуміється не загальна інформованість, а мова йде про світ професійної діяльності. Важливим є вміння співвідносити інформацію про професію із своїми індивідуально-психологічними особливостями [92, 152-157].

Виділяють два рівня інформованості:

- про світ професій взагалі: загальні знання про цілі, знаряддя праці; знання загальнопромислових понять, культура праці, трудова дисципліна, принципи оплати; знання про окремі види професійної діяльності та знання про те як здобути ту чи іншу професію.

- інформація про окремі професії або групи професій: знання професіограм, про способи оволодіння професійною діяльністю, прогнозування потреб суспільства щодо обраної професії.

Третій показник методики: «Вміння приймати рішення». Завжди при вирішенні будь-яких задач є декілька альтернатив, що впливають на оцінку та ухвалення рішення. Важливим є не лише здатність приймати рішення, але й брати відповідальність за це рішення, його наслідки та здатність оцінювати альтернативи.

Існує шість основних етапів ухвалення рішень (Дж. Крумбольтц):

1. Збір можливих варіантів рішення, пошук максимальної кількості альтернатив.
2. Збір інформації за кожним варіантом рішення. Розгляд окремо кожної із альтернатив, продумування наслідків прийняття того чи іншого рішення.
3. Аналіз успішності кожної з альтернатив.
4. Врахування етичних норм та принципів людини, що приймає рішення.

Буває так, що найбільш успішний варіант рішення не відповідає нормам та цінностям людини, яка це рішення приймає, тому необхідно шукати далі альтернативи, які будуть повністю підходити тому, хто приймає рішення.

5. Формування плану дій та визначення факторів, що можуть зашкодити вирішенню проблеми.

6. Формулювання плану дій з точки зору перспектив та розвитку [92, с. 58].

Наступний критерій – це «планування». Під цим терміном розуміється вміння планувати своє професійне життя.

М. Лейбовіц пропонує стадії планування професійного шляху, акцентуючи увагу на тому, що вони є узагальненими і підходять до будь-яких видів кар'єрних рішень, незалежно від їх складності чи віку, в якому вони приймаються (див. табл. 2.1.1).

Таблиця 2.1.1

Етапи планування професійного шляху

№	Етапи планування	Питання що вивчаються	Діяльність
1	Збір інформації	Що необхідно робити?	Збір та оцінка інформації
2	Концептуалізація	Що можливо?	Моделювання та візуалізація
3	Дизайн	Що реально?	Вироблення стратегії
4	Впровадження у життя	Які кроки необхідно вжити?	Планування дій
5	Оцінка (формування нового плану)	Що необхідно доповнити або змінити?	Оцінка і підготовка нового плану

Отже, планування професійного життя – це безперервний процес. Навіть якщо спеціаліст не змінює місце роботи, він все одно розвивається, отримує додаткову кваліфікацію, засвоює нові уміння та навички. : навіть не змінюючи свого робочого місця, людина завжди розвивається – отримує додаткову кваліфікацію, освоює нові методи роботи, змінює свою роль від учня до наставника, від підмайстра до майстра тощо [92, с. 160 – 162].

Останнім критерієм, що досліджується методикою на діагностику

професійної готовності є «емоційне ставлення до ситуації вибору професії». На етапі вибору професійної діяльності людина вже знайома з великою кількістю професій та має певні уявлення по них, що завжди емоційно забарвлені, так як емоційна сфера є невід'ємною частиною будь-якої особистості.

Емоційна сфера включена у вибір професії, а надалі і у процес вирішення професійних завдань, ставлення до відповідальності за прийняття рішень тощо. Тому є важливим аспектом професійної готовності.

2. Методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана) [86, с. 105-107]

Мотивація професійної діяльності – це «дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією» [46], або «сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності і надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану досягнення певних цілей» [51, с. 14].

Професійна мотивація проявляється у стимулюванні себе до досягнення успіху у певній професійній діяльності [28, с 55].

Професійна мотивація має свою структуру, а її розвиток відбувається поетапно:

- 1) вибір професії;
- 2) вибір місця роботи;
- 3) реалізація професійної діяльності;
- 4) можливі переорієнтація, перепідготовка, зміна робочого місця, підвищення кваліфікації [9; 30].

Отже, професійна мотивація студентської молоді є системою внутрішніх спонукань, які активують професійну діяльність людини, а також направляють на досягнення професійної мети.

Метою застосування методики діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана) є діагностика мотивації професійної діяльності особистості. Основою методики є концепція про

внутрішню та зовнішню мотивацію. К. Замфір вважає, що внутрішній тип мотивації переважає, якщо для особистості важливою є професійна діяльність як така. А зовнішній тип професійної мотивації – це прагнення задовольнити зовнішні потреби по відношенню до змісту діяльності (наприклад, мотиви соціального престижу, зарплати, стрімкого кар'єрного зросту тощо). Крім того зовнішні мотиви можуть бути як позитивними (престиж, надання бонусних послуг) так і негативними (низький рівень заробітної плати).

В методиці надається 7 різних мотивів професійної діяльності які необхідно оцінити за рівнем значущості для респондента. Шкала оцінювання є 5-ти бальною де:

- 1 – не значимий
- 2 – достатньо незначимий
- 3 – більш менш значимий
- 4 – достатньо значимий
- 5 – значимий.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ВОМ) відповідно до ключа:

$$ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) / 2$$

$$ВПМ = (оцінка пункту 1 + оцінка пункту 2 + оцінка пункту 5) / 3$$

$$ВОМ = (оцінка пункту 3 + оцінка пункту 4) / 2$$

Показником виразності кожного типу мотивації буде число, укладене в межах від 1 до 5 (у тому числі можливе і дробове).

За даними досліджень, задоволеність професією має значні кореляційні зв'язки з оптимальністю мотиваційного комплексу ($r = + 0,409$). Тобто задоволеність обраною професією залежить від оптимального мотиваційний комплексу, яким вважається переважання внутрішньої мотивації та позитивної зовнішньої над негативною зовнішньою.

3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека) [79, с. 46-56].

Самоефективність – це усвідомлення ефективності власних дій та очікування успіху від їх реалізації. Це одне з основних понять теорії навчання А. Бандури [5].

Самоефективність також виступає переконанням у тому, що в необхідний момент людина зможе показати необхідну поведінку, яку вона сама від себе очікує. Фактично, самоефективність близька до поняття «впевненість у собі». Самоефективність – це оцінка конкретно визначеної поведінкової компетенції.

На розвиток самоефективності впливають такі фактори:

- об'єм та різноманітність навичок поведінки;
- досвід, набутий шляхом спостереження за іншими (тобто оцінювання різних моделей поведінки);
- наявність підкріплення (вербального або невербального) з боку інших обраних моделей поведінки;
- самооцінювання психологічного фізичного, емоційного стану, що можуть впливати на оцінку поведінкових навичок.

А. Бандура вважає, що самоефективність це не статична, а як змінна характеристика. Вона завжди перебуває у взаємозалежності з актуальною ситуацією та історією розвитку особистості.

Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека) призначена для визначення рівня професійної самоефективності фахівця. Базою для створення методики слугувала теорія А. Бандури.

Перша версія методики була розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалемом у 1981 році і спочатку включала 20 тверджень. Після допрацювання кількість тверджень було скорочено до десяти і вже в такому форматі методика була перекладена 19 мовами. На вибірці в 1660 респондентів методика була нормована, і ці норми й досі є орієнтиром при міжкультурних дослідженнях.

На всіх національних вибірках шкала мала подібні статистичні

характеристики та демонструвала аналогічні кореляції з іншими тестами: позитивні – з показниками самоповаги та оптимізму, негативні – зі значеннями загальної та ситуативної тривожності, сором'язливості та песимізму.

Експериментальна форма російської версії методики, що діагностувала самоефективність формувалася з двох перекладів (з німецької та англійської версії) цієї методики.

Факторний аналіз тверджень тесту дав один виражений генеральний фактор. Генеральний фактор пояснював 42% варіативності, це підтвердило високий рівень однорідності тесту, його валідність та надійність. Факторні навантаження окремих тверджень також відповідають значенням, одержаним на оригінальній німецькій формі тесту.

Методика містить 10 запитань, на які респонденту необхідно дати відповідь обравши її з чотирьох варіантів:

«абсолютно невірно» – 1 бал;

«скоріш за все невірно» – 2 бали;

«скоріш за все вірно» – 3 бали;

«абсолютно вірно» – 4 бали.

Нормативні значення за шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека) зображені у таблиці 2.1.2.

Таблиця 2.1.2

Нормативні показники для виявлення стандартних значень за шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека)

№	Рівень самоефективності	Бали
1	Дуже високий	36-40
2	Високий	30-35
3	Середній	25-29
4	Низький	20 – 24
5	Дуже низький	19 і менше

4. Шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи [96, с. 294–329].

Самоменеджмент – це здатність особистості до організації своєї діяльності таким чином, щоб робочий та вільний час були ефективно розподілені. Це вміння управляти власними ресурсами, набувати, зберігати, розвивати і практично використовувати [97, с. 4–10].

В. М. Карандашев вважає, що самоменеджмент є сукупністю способів оптимальної самоорганізації особистості для досягнення значущих для неї цілей [34].

М. П. Лукашевич [59] сформулював адаптивно-розвиваючу концепцію самоменеджменту на прикладі професійної кар'єри (див. рис. 2.1.1).

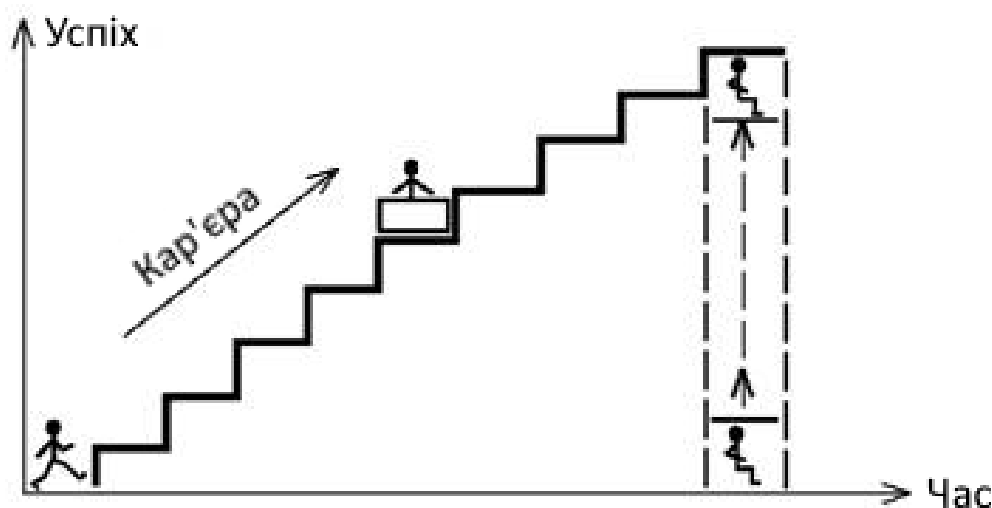


Рис. 2.1.1. Схема-модель професійної кар'єри в концепції самоменеджменту

На схемі професійна кар'єра зображена в координатах «успіх – час». Успіх не приходить одномоментно, це тривалий шлях, де кожна сходинка відображає певну професійну задачу яка потребує ефективного рішення і успішне вирішення якої просуває спеціаліста по кар'єрним сходам.

Ефективне вирішення поставлених задач багато в чому залежить від особистісної готовності особистості до професійної діяльності. Результативність кар'єри характеризується не лише рівнем досягнутого успіху, а також часом і силами, витраченими на його досягнення (самоефективність).

Самоменеджмент можна зробити більш ефективним при умові, що індивід

цього хоче і має ряд психологічних якостей: здібності до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінки, самонавіювання, саморозвитку. Всі ці фактори є важливими у формуванні особистісної готовності особистості, тому самоменеджмент виступає як одна із детермінант готовності до професійної діяльності [59].

О. С. Штепа під самоменеджментом розуміє вміння, або здатність особистості до постановки професійної мети та досягнення її шляхом організації власної діяльності за рахунок ефективного використання свого часу та можливостей, а також ефективної взаємодії із іншими [97].

Шкала самооцінки рівня самоменеджменту – це фактично опитувальник, де необхідно зробити ранжування кожної з наданих позицій з точки зору власного ставлення до процесу та результатів виконаного гіпотетичного завдання. Оцінки можуть варіюватися від 1 до 10, де 1 є найменшим балом і відображає негативну позицію, а 10 – найбільшим і відображає позитивне ставлення до процесу та результатів виконаного гіпотетичного завдання.

Методика є універсальною та підходить для спеціалістів будь-якої професії, так як респонденти самостійно обирають для себе гіпотетичне завдання і керуються своїм досвідом, вподобаннями та професійної спрямованістю.

Підрахунок балів здійснюється шляхом складання суми отриманих балів на всі питання.

Нормативні значення шкали самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи зображені у таблиці 2.1.3.

Нормативні показники для виявлення стандартних значень за шкалою самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи

№	Рівень самоменеджменту	Бали
1	Низький рівень	0 – 56
2	Середній рівень	57 – 83
3	Високий рівень	84 – 95
4	Псевдовисокий рівень	96 – 100

5. Методика визначення емоційної стійкості особистості

Емоційна стійкість – це складне психічне новоутворення покликане зберігати високу функціональну активність в стресових ситуаціях, в ситуації фрустрації, а результатом такої активності виступає стійке пристосування до стресуючих факторів.

За І. Ф. Аршавою емоційна стійкість – це інтегральна особливість індивіда. Основною характеристикою якої є взаємодія вольових, мотиваційних, емоційних та інтелектуальних компонентів психіки за для досягнення ефективного вирішення виникаючих труднощів [4].

М. С. Корольчук вважає, що емоційна стійкість у професійній діяльності це перш за все вміння знаходити оптимальне рішення в складних, нестандартних ситуаціях, тримаючи емоції під контролем [41].

К. В. Пилипенко під емоційною стійкістю розуміє спосіб пристосування до екстремальних умов та знаходження найбільш ефективного рішення для поставлених завдань [69, с. 137-147]. Тобто емоційна стійкість виступає детермінантою особистісної готовності до професійної діяльності так як бере участь у регулюванні не лише поведінкових аспектів, а й емоційного стану особистості.

Методика визначення емоційної стійкості особистості фактично є

самоопитувальником для визначення ступеню емоційної врівноваженості. Методика містить 16 запитань на які респонденту пропонується дати відповідь обравши з варіантів: «так, безумовно», «так, але не дуже», «ні, у жодному разі».

За кожну відповідь нараховується певна кількість балів:

- «так, безумовно» – 3 бали;
- «так, але не дуже» – 1;
- «ні, у жодному разі» – 0.

Нормативні значення методика визначення емоційної стійкості особистості зображені у таблиці 2.1.4.

Таблиця 2.1.4

Нормативні показники для виявлення стандартних значень за методикою визначення емоційної стійкості особистості

№	Рівень самоменеджменту	Бали
1	Низький рівень	0 – 11
2	Середній рівень	12 – 39
3	Високий рівень	40 – 48

6. Тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва [57, 58]

Тест «Смисложиттєві орієнтації» (методика СЖО) Д. О. Леонтьєва спрямований на дослідження сенсу життя, пошуки котрого ведуться людиною у кількох аспектах: в майбутньому (цілі), теперішньому (процес), минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.

Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Цілі життя» Дж. Крамбо та Л. Махоліка. Методика була розроблена на основі теорії В. Франкла і мала на меті емпіричну валідизацію низки уявлень з цієї теорії.

Тест СЖО містить крім загального показника «усвідомленості життя», ще п'ять субшкал, що відображають три конкретні сенсожиттєві орієнтації (цілі життя, насиченість життям та задоволеність самореалізацією) і два аспекти локусу

контролю (локус контролю-«Я» та локус контролю-«життя»).

Стимульний матеріал методики – це 20 пар тверджень протилежних за змістом. Ці твердження спрямовані на позначення різних аспектів усвідомлення життя особистістю. Респондентам необхідно з кожної пари тверджень обрати один варіант і визначити наскільки цей варіант підходить саме опитуваному. Обирати можна з семи варіантів виборів, де 0 – нейтральна позиція.

Обробити результати можливо лише за спеціальним ключем. Вона включає підсумовування числових значень для всіх 20 пар шкал. Для підрахунку балів необхідно перевести обрані респондентом варіанти відповідей на симетричній шкалі 3210123 в оцінки за висхідною або низхідною асиметричною шкалою.

Підрахунок балів за ключем:

- до висхідної шкали 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17;
- до низхідної шкали 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, відповідні позиціям, зазначених респондентом:

- субшкала 1 (цілі в житті) – 3, 4, 10, 16, 17, 18;
- субшкала 2 (процес життя) – 1, 2, 4, 5, 7, 9;
- субшкала 3 (результат життя) – 8, 9, 10, 12, 20;
- субшкала 4 (локус контролю – «Я») – 1, 15, 16, 19;
- субшкала 5 (локус контролю – «життя») – 7, 10, 11, 14, 18, 19;
- загальний показник – осмисленість життя (ОЖ) – всі 20 пунктів.

У таблиці 2.1.5 наведені середні та стандартні відхилення за загальним показником СЖО та всім п'ятьом субшкалам окремо для чоловіків і жінок, отримані на вибірці 200 осіб віком від 18 до 29 років (за даними Д. О. Леонтєва).

Нормативні показники для виявлення стандартних значень тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва

№	Осмисленість життя	Чоловіки		Жінки	
		Середнє значення	Стандартне відхилення	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	Субшкала 1	32,90	±5,92	29,38	±6,24
2	Субшкала 2	31,09	±4,44	28,80	±6,14
3	Субшкала 3	25,46	±4,30	23,30	±4,95
4	Субшкала 4	21,13	±3,85	18,58	±4,30
5	Субшкала 5	30,14	±5,80	28,70	±6,10
6	Загальна шкала	103,10	±15,03	95,76	±16,54

А також у роботі використовувалися методи математичної обробки інформації [68, 83].

Для того, щоб здійснити математичну обробку отриманих результатів і виявити детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, а також виявити ефективність застосування тренінгових технологій для підвищення показників особистісної готовності був застосований ряд статистично-математичних критеріїв, а саме:

- критерій Колмогорова-Смірнова;
- критерій Пірсона;
- критерій Ст'юдента.

Критерій Колмогорова-Смірнова використовується як допоміжний критерій для визначення типу розподілу даних.

Існує два розподіли даних:

- при нормальному розподілі даних ($p > 0,05$) частоти розподіляються рівномірно;
- при відхиленні від нормального розподілу даних ($p \leq 0,05$) частоти

розподіляються нерівномірно.

Знаходження типу розподілу дозволяє обрати необхідні критерії для здійснення кореляційного та порівняльного аналізів.

Критерій Колмогорова-Смірнова був застосований двічі: спочатку для проведення кореляційного аналізу для показників основної вибірки, та повторно для показників вибірки, що брала участь у тренінгу.

Використання критерію Колмогорова-Смірнова дало змогу зробити такі висновки:

- усі показники за обраними методиками у дослідженні мають нормальний розподіл даних ($p > 0,05$) (див. Додаток Б та Ж).

- тому у подальшому дослідженні для здійснення кореляційного аналізу буде використовуватися критерій Пірсона (критерій для вибірок із нормальним розподілом);

- для здійснення порівняльного аналізу у подальшому дослідженні буде використовуватися критерій Ст'юдента (критерій для вибірок із нормальним розподілом).

Кореляційний аналіз – це статистичне дослідження, що дозволяє показати наявність чи відсутність зв'язків між перемінними, а також виявити вагомій залежності однієї змінної від інших.

Про статистично достовірний зв'язок між змінними свідчать показники значимості, що мають бути у межах: $p < 0,05$. Якщо показник значимості в межах: $p > 0,05$ – це свідчить про відсутність зв'язку між перемінними.

Кореляційний аналіз використовується у роботі для виявлення значимих детермінант особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Для здійснення порівняльного аналізу застосовувався критерій Ст'юдента. Цей критерій використовується при співставленні двох або більше рядів значень, що характеризуються нормальним розподілом даних.

Про статистично достовірні відмінності між рядами даних свідчать

показники значимості у межах: $p < 0,05$. Якщо показник значимості в межах: $p > 0,05$ – це свідчить про відсутність статистично значимої різниці між рядами даних.

Порівняльний аналіз використовується у роботі для співставлення показників вибірки до та після застосування тренінгових технологій для підвищення рівня особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Отже, у дослідження застосовувалися методики: методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської; шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи; методика визначення емоційної стійкості особистості; тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва для діагностики особливостей особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців.

Крім того, використовувалися кореляційний та порівняльний аналізи для дослідження психологічних детермінант особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності та визначення ефективності використання психологічних засобів для її підвищення.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів, отриманих після проведення психодіагностичного дослідження

Виходячи із прийнятого нами поняття «особистісної готовності» до професійної діяльності (рівень розвитку та сформованості ряду професійно-важливих якостей, що забезпечують здійснення професійної діяльності на ефективному рівні) та виділених компонентів (мотиваційний, оцінно-рефлексивний, емоційно-вольовий, ціннісний та «професійна готовність») у емпіричному дослідженні використовуються методики, які дали можливість

діагностувати рівень розвитку, виділених в теоретичній частині роботи компонентів.

Виходячи із структури особистісної готовності до професійної діяльності нами були обрані методики, що досліджують її детермінанти, які відповідають конкретним компонентам готовності. Розподіл методик за компонентами особистісної готовності зображені у таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Методики, що досліджують детермінанти особистісної готовності до професійної діяльності з урахуванням структури особистісної готовності о професійної діяльності

№	Компоненти особистісної готовності до професійної діяльності	Методики, що досліджують детермінанти особистісної готовності до професійної діяльності
1	Мотиваційний	методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)
2	Оцінно-рефлексивний	шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи
3	Емоційно-вольовий	методика визначення емоційної стійкості особистості
4	Ціннісний	тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва
5	Професійна готовність	методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської

Першим компонентом є мотиваційний компонент, тому розглянемо результати, що були отримані після використання методика діагностики

мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана) (індивідуальні показники див. додаток А).

Результати зображені у таблиці 2.2.2 та на рис. 2.2.1.

Таблиця 2.2.2

Показники групи респондентів за методикою діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)

Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
Внутрішня мотивація	12	24	25	50	13	26
Зовнішня позитивна мотивація	20	40	20	40	10	20
Зовнішня негативна мотивація	5	10	15	30	30	60

Отже, внутрішньо мотивована особистість вмотивована без явної зовнішньої винагороди. Тобто, професійна діяльність приваблює особистість саме за рахунок свого наповнення, а не тому, що ця спеціальність є престижною, або високооплачуваною. Звичайно зовнішня мотивація завжди присутня, але в даному випадку важливим є рівень її актуальності. Серед респондентів більшість мають середні показники – 50%, а за високими та низькими показниками опитувані поділилися майже порівну (24% та 26% відповідно). Можна сказати, що виражена внутрішня мотивація присутня у 24% вибірки.

Зовнішня мотивація своєю чергою розподіляється на позитивну та негативну. Позитивна зовнішня мотивація також є бажаною, проте вона представляє собою певні зовнішні вигоди, наприклад, висока заробітна плата, гарна страховка, лояльна програма відпочинку.

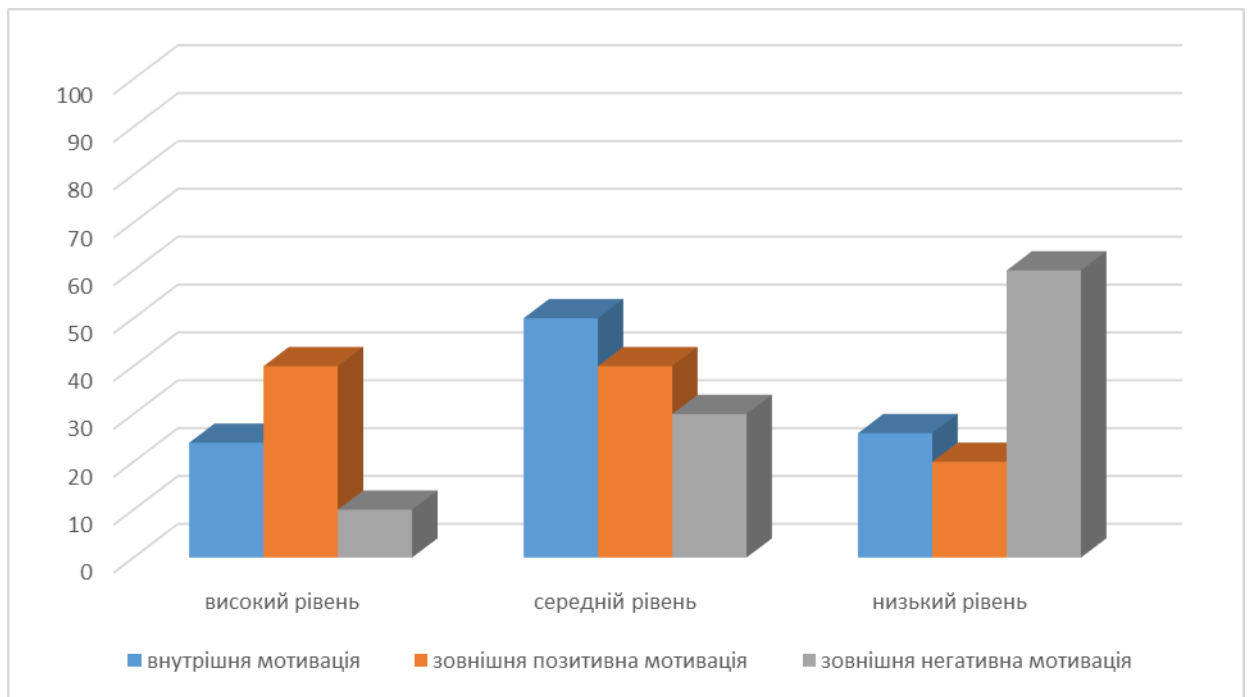


Рис. 2.2.1. Розподіл показників групи респондентів за методикою діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), %

Тобто в даному випадку професійна діяльність розглядається з позицій досягнення успіху. Такий стан пов'язаний з проявом позитивних емоцій та відчуттів. За цим показником респонденти розподілилися таким чином: високі та середні показники притаманні 40% опитаних, низькі – лише 10%. Натомість до негативної мотивації відноситься все те, що пов'язано з покаранням не лише матеріальним, але й моральним, тобто те, що асоціюється із осудженням. Більшість респондентів мають низький рівень за цим показником – 60%.

Отже, можна сказати, що у групі студентів переважає внутрішня мотивація (74%) та зовнішня позитивна мотивація (80%), що відповідає усвідомленому вибору професійної діяльності і з боку інтересу до особливостей самої діяльності і з боку отриманих зовнішніх винагород.

До другого компоненту особистісної готовності («оцінно-рефлексивного») входять детермінанти, що досліджуються двома методиками: шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека) та шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи (індивідуальні показники див.

додаток А). Результати зображені у таблицях 2.2.3–2.2.4. та на рис. 2.2.2 та 2.2.3.

Таблиця 2.2.3

Показники групи респондентів за шкалою загальної самоефективності
Р. Шварцера, М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)

№	Рівень самоефективності	Кількість осіб	%
1	Дуже високий	0	0
2	Високий	19	38
3	Середній	16	32
4	Низький	15	30
5	Дуже низький	0	0

Отже, з таблиці 2.2.3 видно, що дуже високий рівень самоефективності не виявлено, 38% респондентів мають високий рівень, 32% – середній. Самоефективність виступає в ролі самооцінки власних здібностей організувати будь-яку діяльність в тому числі і професійну, а також її ефективно здійснювати, щоб досягти обраних цілей, фактично це впевненість у своїх силах.

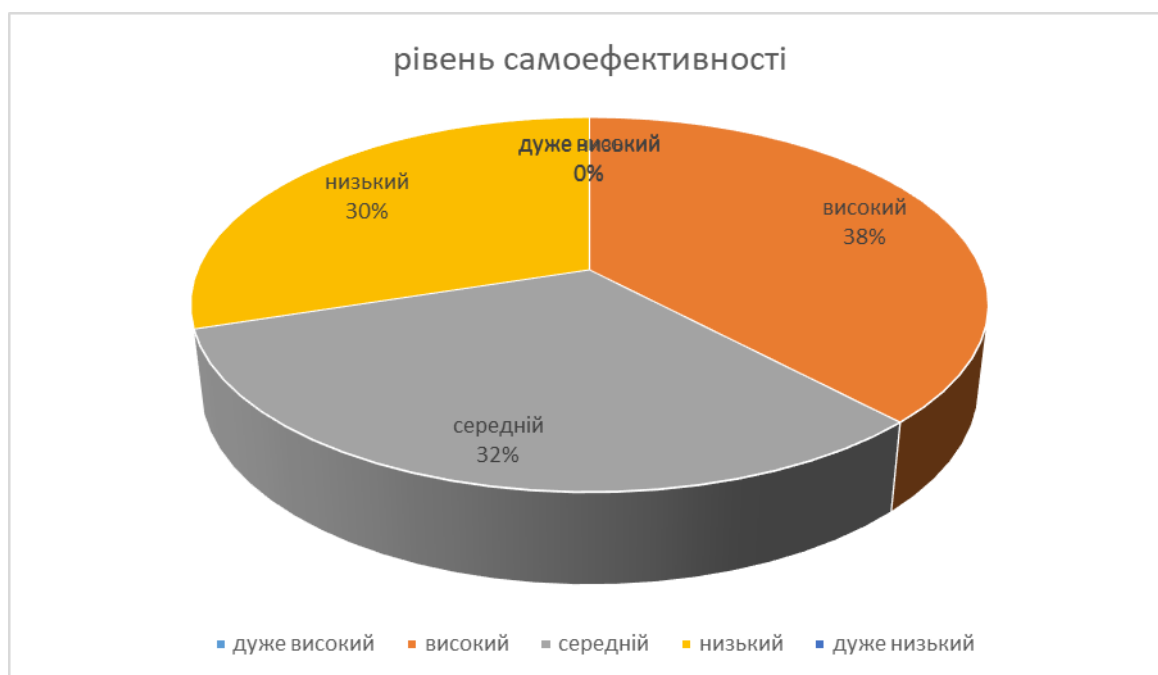


Рис. 2.2.2. Розподіл показників групи респондентів за шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека), %

Тобто, можна сказати, що 70% респондентів вважають себе професійно підготовленими до здійснення трудової діяльності.

Ще 30% респондентів вважають себе недостатньо успішними, дуже низького рівня як і занадто високого також не виявлено.

У таблиці 2.2.4 та на рис. 2.2.3 відображено результати за методикою О.С. Штепи (шкала самооцінки рівня самоменеджменту).

Виходячи із запропонованого визначення О. С. Штепою поняття «самоменеджменту» – вміння ставити професійні цілі та досягати їх шляхом організації власної діяльності за рахунок ефективного використання свого часу та можливостей, більшість респондентів мають середній рівень – 38%: це свідчить про те, що самоменеджмент займає не останнє місце в організації діяльності опитуваних, проте цього рівня все ще недостатньо для вмілого управління власною професійною діяльністю, здатністю правильно розподіляти ресурси.

Таблиця 2.2.4

Показники групи респондентів за шкалою самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи

№	Рівень самоменеджменту	Кількість осіб	%
1	Псевдовисокий	4	8
2	Високий	12	24
3	Середній	19	38
4	Низький	15	30

Проте 24% респондентів мають високі оцінки за шкалою самоменеджменту, що свідчить про наявність навичок до самоорганізування. Такі респонденти достатньо ефективно та відповідально працюють.

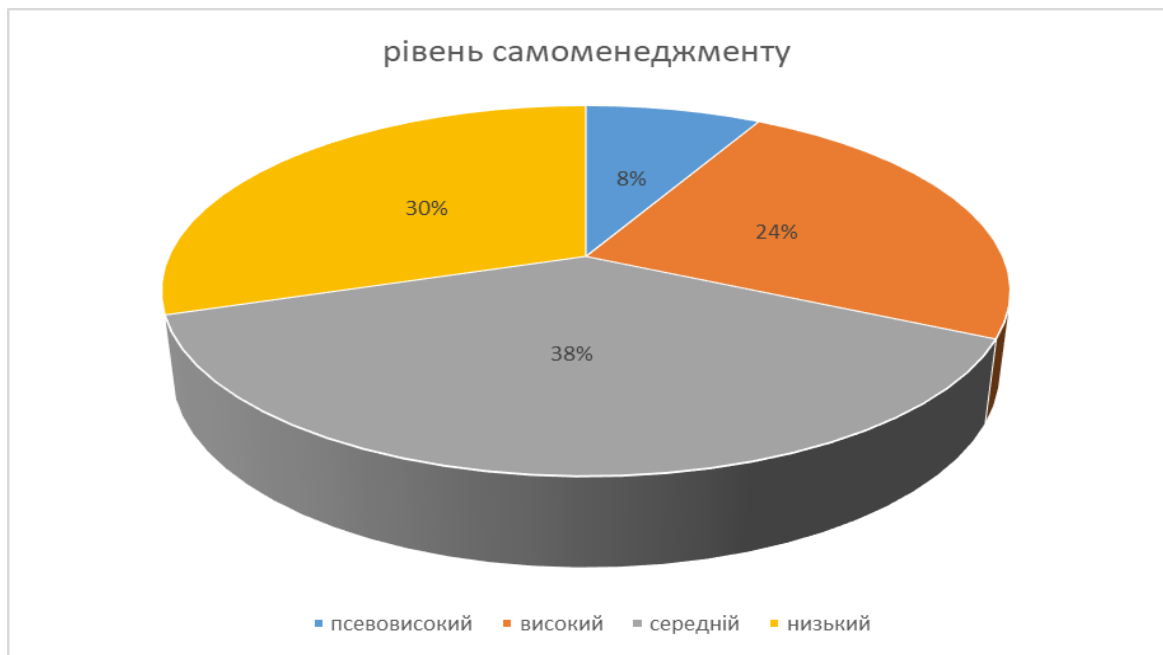


Рис. 2.2.3. Розподіл показників групи респондентів за шкалою шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, %

8% респондентів мають псевдовисокий рівень. Це свідчить про розвиненість навичок самоменеджменту, проте присутня схильність до перебільшення власних можливостей.

Частина опитаних студентів (30% респондентів) мають труднощі у розподілі необхідних та важливих завдань, недооцінюють власні можливості та здібності. Причини таких показників можуть критися у неправильній мотивації досягнення мети (ці дані підтверджуються результатами методики діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), що показала наявність зовнішньої негативної мотивації у 10% респондентів), прогалинах у знаннях, недостатньо розвинутих навичок та умінь, нечіткості поставлених професійних цілей тощо.

Отже, можна стверджувати, що 72% респондентів в більшій чи меншій мірі самореалізувалися у навчанні професійній діяльності: вони можуть свідомо керувати власним життям, ефективно використовують час та надані можливості, приймають ефективні рішення при виникненні труднощів.

До наступного компоненту (емоційно-вольового) особистісної готовності входять детермінанти, що досліджуються методикою визначення емоційної

стійкості особистості (індивідуальні показники див. додаток А).

Результати зображені у таблиці 2.2.5 та на рис. 2.2.4.

Таблиця 2.2.5

Показники групи респондентів за методикою визначення емоційної стійкості особистості

№	Рівень емоційної стійкості	Кількість осіб	%
1	Високий	10	20
2	Середній	27	54
3	Низький	13	26

Отже, з таблиці 2.2.5 видно, що високий рівень емоційної стабільності притаманний 20% респондентів. Такі люди врівноважені, спокійні, здебільшого мають виважені погляди на життя, їх сильна сторона – рівновага, яку важко похитнути.

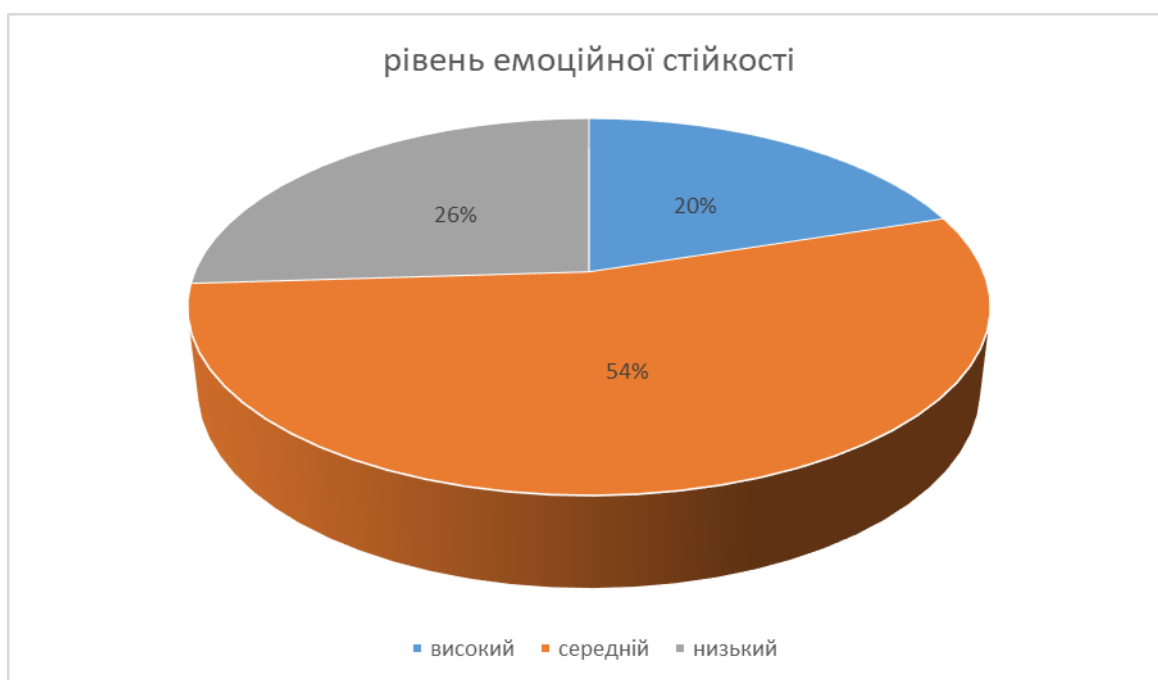


Рис. 2.2.4. Розподіл показників групи респондентів за методикою визначення емоційної стійкості особистості, %

Середній рівень властивий більшості вибірки (54%). Низькі показники емоційної стійкості характерні для 26% респондентів. Що свідчить про

неврівноваженість, слідуванням за емоціями, неможливість критично ставитися до ситуації. Отже, можна сказати, що все ж таки у своїй більшості (74%) респонденти емоційно стабільні.

До четвертого компоненту особистісної готовності («ціннісного») входять детермінанти, що досліджуються за допомогою тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтьєва (індивідуальні показники див. додаток А).

Результати зображені у таблицях 2.2.6–2.2.7 та на рис. 2.2.5 та 2.2.6.

Таблиця 2.2.6

Показники групи респондентів за шкалами тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва

№	Субшкали тесту СЖО	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
		К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
1	Субшкала 1	18	36	23	46	9	18
2	Субшкала 2	19	38	19	38	12	24
3	Субшкала 3	15	30	20	40	15	30
4	Субшкала 4	10	20	25	50	15	30
5	Субшкала 5	17	34	10	20	23	46

Примітка: Субшкала 1 – «Цілі в житті»

Субшкала 2 – «Процес життя»

Субшкала 3 – «Результативність життя»

Субшкала 4 – «Локус контролю «Я»»

Субшкала 5 – «Локус контролю – «життя»»

Субшкала 1 – «Цілі у житті» – ця шкала характеризується наявністю/відсутністю цілей на майбутнє. За отриманими результатами видно, що більшість респондентів націлені на майбутнє, чітко розуміють свої цілі і в більшій або меншій мірі прагнуть до їх досягнення (36% – мають високі показники, 46% – середні).

Субшкала 2 – «Процес життя». Ця шкала відображає рівень задоволеності власним життям у даний момент. 24% респондентів мають низькі показники, що свідчить про незадоволеність життям. По 38% опитаних за результатами тесту мають високий та середній рівні. Це свідчить, що респонденти в більшій або меншій мірі задоволені своїм життям та націлені на майбутнє. Це свідчить про задоволеність сьогоденням, а також чіткою направленістю на майбутнє.

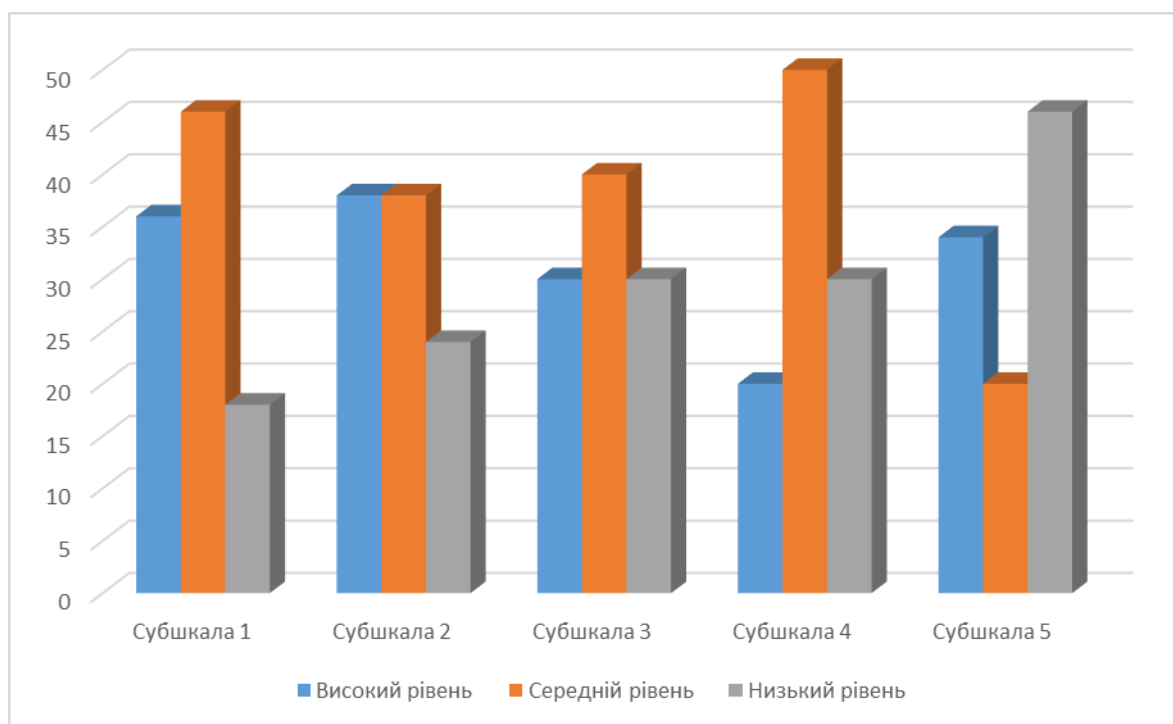


Рис. 2.2.5. Розподіл показників групи респондентів за шкалами тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва, %

Примітка: Субшкала 1 – «Цілі в житті»

Субшкала 2 – «Процес життя»

Субшкала 3 – «Результативність життя»

Субшкала 4 – «Локус контролю «Я»»

Субшкала 5 – «Локус контролю – «життя»»

Субшкала 3 – «Результативність життя» – вказує на задоволеність самореалізацією. Існує певна кількість респондентів (30%), що наразі не задоволені власною реалізацією і прагнуть до змін. Проте більшість опитуваних (30% мають високий рівень та 40% – середній) задоволена теперішнім станом справ, а також прослідковується гармонія у прийнятті всіх трьох часових

перспектив: минулого, теперішнього, майбутнього.

Субшкала 4 – «Локусу контролю – «Я»». Відображає властивості інтернального локусу контролю: віра у власні сили, впевненість у власних здібностях, врівноваженість, низькі показники тривожності. 70% респондентів (20% – мають високий рівень, 50% середній) характеризуються достатньою свободою вибору, щоб збудувати своє життя у відповідності до своїх цілей і уявлень про смисл свого життя. 30% опитуваних мають низькі показники.

Субшкала 5 – «Локус контролю – «життя»». Відображає характеристики екстернального локусу контролю: наявність думок про те, що життя людини не підвласне свідомому контролю, все що відбувається – відбувається через зовнішні обставини (випадок, доля) і особистість на них вплинути не може. Такий локус властивий для 34% респондентів. Проте 66% респондентів мають показники, що свідчить про наявність впевненості респондентів в тому, що вони можуть контролювати своє життя, вільно приймають рішення і ефективно їх втілюють (20% опитаних мають середній рівень, а 46% – низький).

Таблиця 2.2.7

Показники групи респондентів за загальним показником «осмисленості життя» тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва

№	Рівень осмисленості життя	Кількість осіб	%
1	Високий	10	20
2	Середній	30	60
3	Низький	10	20

Д. О. Леонтєв розглядає узагальнений показник «осмисленості життя» – як енергетичну особливість смислової сфери особистості, це ступінь стійкості спрямованості життєдіяльності індивіда на певний смисл [58, с. 250–256].

За загальною шкалою осмисленості життя більшість респондентів мають середній рівень – 60%, за високим та низьким рівнем опитані розподілилися рівномірно – по 20%.

Отже, можна сказати, що у своїй більшості респонденти мають достатньо високі показники осмисленості життя, вони спрямовані на майбутнє, відповідальні та вміють конструктивно вирішувати поставлені завдання.

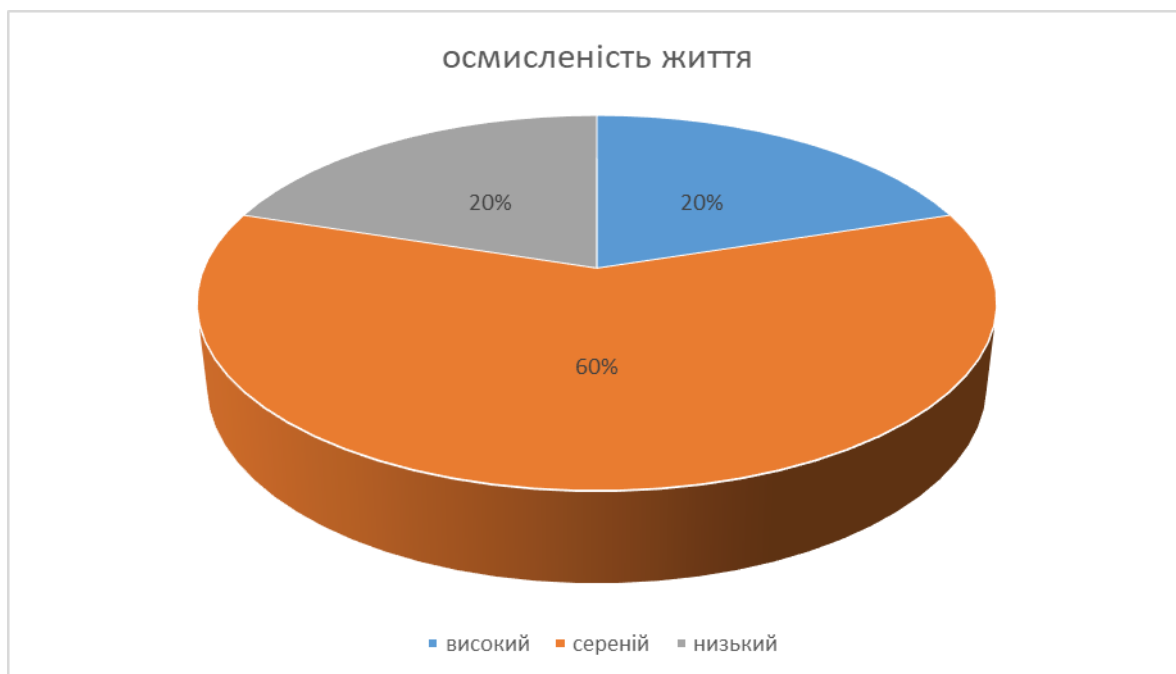


Рис. 2.2.6. Розподіл показників групи респондентів за загальним показником «осмисленості життя» тесту «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва, %

До останнього компоненту особистісної готовності («професійна готовність») входять детермінанти, що досліджуються методикою «Професійна готовність» А. П. Чернявської (індивідуальні показники див. додаток А).

Результати зображені у таблиці 2.2.8 та на рис. 2.2.7.

Професійна готовність складається з п'яти показників:

Показник: «Автономність» – це здатність особистості виділяти себе серед інших, відмежовувати власні цілі від цілей оточення, в тому числі і близького. У професійній сфері це проявляється у прагненні до засвоєння знань, умінь та навичок в певній конкретній галузі. Респонденти з високими показниками (30% опитаних мають високий рівень, 50% – середній) характеризується високим рівнем мотивації досягнення, вони ініціативні, прагнуть реалізувати себе в

Показники групи респондентів за шкалами методики «Професійна готовність» А. П. Чернявської

№	Професійна готовність	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
		К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
1	Автономність	15	30	25	50	10	20
2	Інформованість	17	34	30	60	3	6
3	Прийняття рішень	10	20	25	50	15	30
4	Планування	10	20	30	60	10	20
5	Емоційне ставлення	12	24	23	46	15	30

Показник: «Інформованість» – це певний комплекс теоретичних знань про світ професій, а також це вміння співвідносити свої можливості та навички з наявною інформацією про обрану професію. Респонденти, що мають показники вищі за низькі (34% опитаних мають високі показники та 60% – середні) в більшій чи меншій мірі орієнтуються в загальних питаннях про професійну діяльність, а також проінформовані і про окремі види професій. Орієнтуються в таких аспектах як: знання про основні поняття, предмет, мету професійної діяльності, трудову дисципліну, принципи оплати, структуру підприємства.

Показник: «Прийняття рішення». За цією шкалою респонденти розподілилися таким чином: 20% – мають високий рівень, 50% – середній, 30% – низький. Високі показники свідчать про здатність обирати один шлях професійного розвитку, прогнозувати перспективи розвитку у спеціальності, здатність до рішучих дій у прийнятті рішень, адекватна оцінка власного

потенціалу та аналіз власних перспектив. З отриманих результатів видно, що 30% респондентів досі вагаються і не мають чіткого уявлення про себе в обраній професійній діяльності, тобто фактично вони не є професійно готовими до здійснення трудової діяльності.

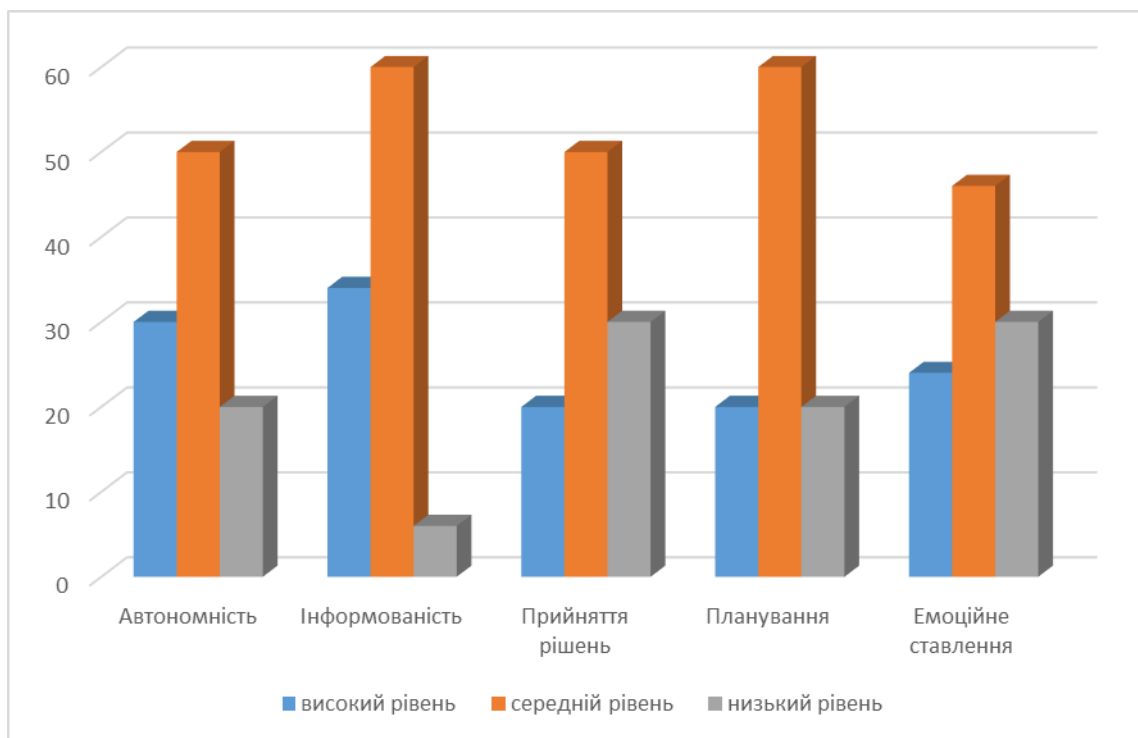


Рис. 2.2.7. Розподіл показників групи респондентів за шкалами методики «Професійна готовність» А. П. Чернявської, %

Показник: «Планування» – це здатність виокремлювати основну мету свого професійного становлення, здатність до постановки конкретних цілей та визначення засобів і шляхів досягнення цих цілей. Більшість респондентів (20% – високий рівень 60% – середній) мають достатній рівень здатності до планування.

Показник: «Емоційне ставлення» – це загальний емоційний фон, що присутній на всіх етапах підготовки до професійної діяльності: до ситуації вибору професії, до здобуття знань, умінь та навичок, до ситуацій прийняття складних рішень тощо. Більшість респондентів мають високі показники (24% – високі показники, 46% – середні), що свідчать про емоційну врівноваженість.

Отже, можна сказати, що більшість респондентів мають середні та високі показники професійної готовності до трудової діяльності.

Підвівши підсумки за результатами методик можна сказати, що більшість респондентів мають середній та високий рівень особистісної готовності до професійної діяльності. У групі студентів переважає внутрішня мотивація (74%) та зовнішня позитивна мотивація (80%); респонденти володіють достатнім рівнем самоефективності (70% опитаних мають високі та середні показники); мають хороші показники самоменеджменту (72% опитаних мають високі та середні показники); у своїй більшості є емоційно стабільними (74% опитаних мають високі та середні показники); мають достатньо високі показники осмисленості власного життя (80% опитаних мають високі та середні показники). За показником «професійної готовності» більша частина респондентів також показують результати, що свідчать про готовність до трудової діяльності.

Для проведення математико-статистичного аналізу було використано кореляційний аналіз. Як вже зазначалося раніше, критерій Колмогорова-Смірнова (див. додаток Б) показав, що усі дані мають нормальний тип розподілу, тому для здійснення кореляційного аналізу використовуватиметься критерій Пірсона (див. додаток В). Оскільки особистісна готовність – явище комплексне, кореляційний аналіз спрямований на виявлення зв'язків між показниками, що відображають компоненти готовності за для визначення найбільш тісного зв'язку між детермінантами. Основні кореляційні зв'язки зображені у таблицях 2.2.9–2.2.16.

Отже, з таблиці 2.2.9 видно, що існує статистично значимий зв'язок між показниками професійної готовності та мотивацією професійної діяльності. Прямий зв'язок свідчить про те, що чим більший один показник, тим більший й інший. Всі компоненти професійної готовності, а саме: автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією професійної діяльності. Зв'язки мають високий ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$). Це свідчить про те, що рівень професійної готовності до конкретної професійної діяльності багато в чому залежить від внутрішньої мотивації та зовнішнього підкріплення.

Кореляційні зв'язки між показниками «професійної готовності» та мотивацією професійної діяльності

Складові професійної готовності (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської)	По критерію Пірсона	Мотивація професійної діяльності методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)		
		Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Автономність	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,841**	0,840**	-0,583**
Інформативність	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,740**	0,839**	-0,650**
Прийняття рішень	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,876**	0,786**	-0,664**
Планування	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,843**	0,781**	-0,645**
Емоційне ставлення	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,891**	0,728**	-0,696**

** – показник значимості на рівні 0,01

Крім того, усі складові професійної готовності мають обернено пропорційні зв'язки із показником: «зовнішня негативна мотивація», тобто чим більше негативного підкріплення мають респонденти, наприклад, тим меншими є

показники професійної готовності студентської молоді до трудової діяльності.

Таблиця 2.2.10.

Кореляційні зв'язки між показниками «професійної готовності» та самоефективністю, самоменеджментом й емоційної стійкості

Складові професійної готовності (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської)	По критерію Пірсона	Самоефективність (методика Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)	Самоменеджмент (методика О.С. Штепи)	Методика визначення емоційної стійкості особистості
Автономність	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,814**	0,801**	0,793**
Інформативність	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,880**	0,811**	0,735**
Прийняття рішень	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,804**	0,777**	0,892**
Планування	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,735**	0,742**	0,790**
Емоційне ставлення	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,763**	0,774**	0,831**

** – показник значимості на рівні 0,01

Отже, з таблиці 2.2.10 видно, що існує статистично значимий зв'язок між показниками професійної готовності та самоменеджментом, самоефективністю та емоційної стійкістю. Всі складові професійної готовності, а саме: автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із показниками самоменеджменту, самоефективності та емоційної стійкості. Зв'язки мають високий ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$). Це свідчить про те, що рівень професійної готовності пов'язаний із організаційними можливостями респондентів, з їх рівнем впевненості у собі та емоційною стійкістю.

Отже, з таблиці 2.2.11 видно, що існує статистично значимий зв'язок між показниками професійної готовності та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: цілі життя, процес життя, результативність життя. Всі складові професійної готовності, (крім показника «автономність») а саме: інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями. Зв'язки мають високий та середній ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$ та $p < 0,05$). Такі складові професійної готовності як: інформованість, прийняття рішень та емоційне ставлення мають сильні прямі зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями: цілі життя, процес життя та результативність життя. Це свідчить про те, що рівень професійної готовності пов'язаний із тими ціннісними орієнтаціями, що є у респондентів, тобто чим вищі показники спрямованості на майбутнє, вміння планувати та очікувати на результат тим вищі показники готовності до професійної діяльності. Показник «автономність» має зв'язок середньої вираженості лише із шкалою «процес життя». Скоріш за все це пов'язано з віком респондентів та їх життєвою ситуацією. Вони ще студенти і багато в чому залежні від батьків та інших обставин, тому не завжди відчують себе повністю автономними.

Кореляційні зв'язки між показниками «професійної готовності» та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: «цілі життя», «процес життя», «результативність життя»

Складові професійної готовності (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської)	По критерію Пірсона	тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва		
		Цілі життя	Процес життя	Результативність життя
Автономність	Показник значимості	-	0,010	-
	Показник критерію	-	0,359*	-
Інформативність	Показник значимості	0,002	0,001	0,001
	Показник критерію	0,431**	0,570**	0,453**
Прийняття рішень	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,555**	0,528**	0,480**
Планування	Показник значимості	0,005	0,013	0,020
	Показник критерію	0,389**	0,347*	0,328*
Емоційне ставлення	Показник значимості	0,001	0,002	0,001
	Показник критерію	0,474**	0,420**	0,471**

** – показник значимості на рівні 0,01

* – показник значимості на рівні 0,05

З таблиці 2.2.12 видно, що існує статистично значимий зв'язок між показниками професійної готовності та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: «локус контролю – «Я»», «локус контролю – «Життя»» й загальним показником «осмисленості життя». Всі складові професійної готовності, а саме: автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями (крім шкали «локус контролю – «Життя»»). Зв'язки мають високий та середній ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$ та $p < 0,05$). Тобто професійна готовність до трудової діяльності пов'язана із загальним рівнем осмисленості життя та спрямованістю локусу контролю на свій внутрішній світ (коли індивід сприймає себе як такого, що є відповідальним за своє життя). Це підтверджується наявністю оберненої кореляції між показниками структури професійної готовності і шкалою «локус контролю – «Життя»» (коли індивід схильний покладати відповідальність за власне життя на зовнішні обставини).

З таблиці 2.2.13 видно, що існує статистично значимий зв'язок між шкалами смисложиттєвих орієнтацій та самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Всі складові осмисленості життя мають прямі зв'язки із самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю (крім шкали «локус контролю – «Життя»»).

Кореляційні зв'язки між показниками «професійної готовності» та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: «локус контролю – «Я»», «локус контролю – «Життя»» й загальним показником «осмисленості життя»

Складові професійної готовності (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської)	По критерію Пірсона	тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва		
		Локус контролю – «Я»	Локус контролю – «Життя»	Осмисленість життя
Автономність	Показник значимості	0,040	-	0,027
	Показник критерію	0,291*	-	0,314*
Інформативність	Показник значимості	0,003	0,001	0,001
	Показник критерію	0,408**	-0,553**	0,505**
Прийняття рішень	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,452**	-0,441**	0,480**
Планування	Показник значимості	0,031	0,029	0,009
	Показник критерію	0,305*	-0,308*	0,368**
Емоційне ставлення	Показник значимості	0,001	0,019	0,005
	Показник критерію	0,456**	-0,330*	0,394**

** – показник значимості на рівні 0,01

* – показник значимості на рівні 0,05

Кореляційні зв'язки між показниками смисложиттєвих орієнтацій та самоефективністю, самоменеджментом й емоційною стійкістю

тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва	По критерію Пірсона	Самоефективність (методика Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)	Самоменеджмент (методика О. С. Штепи)	Методика визначення емоційної стійкості особистості
Цілі життя	Показник значимості	0,001	0,007	0,001
	Показник критерію	0,446**	0,376**	0,463**
Процес життя	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,533**	0,453**	0,491**
Результативність життя	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,555**	0,596**	0,453**
Локус контролю – «Я»	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,546**	0,565**	0,483**
Локус контролю – «Життя»	Показник значимості	0,001	0,002	0,001
	Показник критерію	-0,503**	-0,434**	-0,431**
Осмисленість життя	Показник значимості	0,001	0,001	0,013
	Показник критерію	0,576**	0,505**	0,349*

** – показник значимості на рівні 0,01

* – показник значимості на рівні 0,05

Кореляційні зв'язки між показниками смисложиттєвих орієнтацій та мотивацією професійної діяльності

Тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва	По критерію Пірсона	Методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)		
		Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Цілі життя	Показник значимості	0,002	0,003	0,002
	Показник критерію	0,424**	0,417**	-0,435**
Процес життя	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,478**	0,493**	-0,443**
Результативність життя	Показник значимості	0,001	0,002	0,001
	Показник критерію	0,438**	0,515**	-0,430**
Локус контролю – «Я»	Показник значимості	0,003	0,001	0,001
	Показник критерію	0,415**	0,529**	-0,484**
Локус контролю – «Життя»	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	-0,391**	-0,520**	0,537**
Осмисленість життя	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,455**	0,459**	-0,461**

** – показник значимості на рівні 0,01

Зв'язки мають високий ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$) крім зв'язка

між шкалою «осмисленості життя» та показником «емоційної стійкості» (на рівні $p < 0,05$). Тобто, чим більшим рівнем осмисленості життя володіє індивід, тим більші показники його самоменеджменту, самоефективності та емоційної стійкості.

З таблиці 2.2.14 видно, що існує статистично значимий зв'язок між шкалами смисложиттєвих орієнтацій та мотивацією професійної діяльності.

Таблиця 2.2.15

Кореляційні зв'язки між показниками мотивацією професійної діяльності та самоефективністю, самоменеджментом й емоційною стійкістю

Показники методик	По критерію Пірсона	методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)		
		Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)				
Самоефективність	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,807**	0,896**	-0,688**
шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи				
Самоменеджмент	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,845**	0,884**	-0,712**
методика визначення емоційної стійкості особистості				
Емоційна стійкість	Показник значимості	0,001	0,001	0,001
	Показник критерію	0,889**	0,802**	-0,692**

** – показник значимості на рівні 0,01

Всі складові осмисленості життя, а саме: «цілі життя», «процес життя», «результативність життя», «локус контролю – «Я»», мають прямі зв'язки із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією (крім шкали «локус контролю – «Життя»). Це свідчить про те, що високий рівень осмисленості життя підкріплюється внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією. Це підтверджується і виявленими оберненими зв'язками шкал осмисленості життя із зовнішньою негативною мотивацією, а також прямим зв'язком шкали «локус контролю – «Життя»» та зовнішньою негативною мотивацією.

З таблиці 2.2.15 видно, що існує статистично значимий зв'язок між шкалами мотивації професійної діяльності та самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Внутрішня та зовнішня позитивна мотивація мають прямі зв'язки із самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Зв'язки мають високий ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$). Це свідчить про те, що мотивація професійної діяльності пов'язана із показниками самоефективності, самоменеджменту та емоційної стійкості, при чому чим вищі перші показники, тим вищі і другі. Зовнішня негативна мотивація має обернено пропорційні зв'язки з самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю, що підтверджую отримані результати.

З таблиці 2.2.16 видно, що існує статистично значимі зв'язки між власне самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Зв'язки мають високий ступінь вираженості (на рівні $p < 0,01$). Це свідчить про те, що чим більші показники самоефективності, тим більші показники самоменеджменту та емоційної стійкості і навпаки.

Отже, можна сказати, що математико-статистичний аналіз у вигляді кореляційного аналізу показав, що усі складові особистісної готовності пов'язані між собою. Найсильніші зв'язки були виявлені між показниками професійної готовності, мотивацією професійної діяльності, самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями подекуди мають середній ступінь вираженості.

Кореляційні зв'язки між показниками мотивацією професійної діяльності та самоефективністю, самоменеджментом й емоційною стійкістю

Показники методик	По критерію Пірсона	Самоефек- тивність	Самоме- неджмент	Емоційна стійкість
шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)				
Самоефективність	Показник значимості	-	0,001	0,001
	Показник критерію	-	0,904**	0,803**
шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи				
Самоменеджмент	Показник значимості	0,001	-	0,001
	Показник критерію	0,904**	-	0,812**
методика визначення емоційної стійкості особистості				
Емоційна стійкість	Показник значимості	0,001	0,001	-
	Показник критерію	0,803**	0,812**	-

** – показник значимості на рівні 0,01

Отже, якісний аналіз отриманих результатів показав, що більшість респондентів мають середні та високі показники особистісної готовності, виходячи із результатів отриманих за методиками, що використовувалися для дослідження детермінант особистісної готовності студентської молоді до

професійної діяльності. Проте є незначна кількість опитаних, що мають показники нижче середнього та низькі за компонентами особистісної готовності. Саме з групою цих респондентів буде проводитися тренінг для підвищення особистісної готовності до професійної діяльності, а також з метою визначення ефективності психологічних засобів при роботі з такою проблематикою.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Отже, у дослідженні використовувалися такі методики як: методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека), методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості, тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва.

Були застосовані такі методи математичної обробки даних: критерій Колмогорова-Смірнова для виявлення розподілу даних, кореляційний аналіз – застосування критерія Пірсона для встановлення психологічних детермінант особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

За даними методик було виявлено, що у групі студентів переважає

- внутрішня мотивація (74%) та зовнішня позитивна мотивація (80%) до професійної готовності (методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана));

- встановлено високий рівень самоефективності у 38% респондентів, а середній – у 32% (шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека));

- визначено, що 24% респондентів мають високі оцінки за шкалою самоменеджменту (шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи);

- досліджено, що високий рівень емоційної стабільності притаманний 20% респондентів (методика визначення емоційної стійкості особистості);

- за шкалою «осмисленості життя» більшість респондентів мають середній рівень – 60%.

Що стосується професійної готовності (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської), то її структурні елементи виражені на достатньому та високому рівні у більшості респондентів.

Кореляційний аналіз показав, що усі складові особистісної готовності пов'язані між собою. Сильний ступінь вираженості зв'язків встановлено між показниками професійної готовності, мотивацією професійної діяльності, самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями в більшості мають середній ступінь вираженості.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Психологічні засоби та особливості їх застосування для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності

Існує певна неузгодженість між очікуваннями від професійної підготовки молодого спеціаліста та його можливостями вирішувати трудові питання. І справа не в недостатньому рівні знань, умінь та навичок, а саме в рівні особистісної готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності. Студент може володіти необхідним об'ємом знань та навичок при цьому може бути частково, або повністю неготовим до професії, що подекуди нівелює його теоретичні та практичні надбання.

Для формування достатнього рівня особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності необхідна реалізація в освітньому просторі інноваційних технологій. Основною метою застосування таких технологій стає залученість студентів до процесу максимальної реалізації своїх потенційних можливостей у професійній діяльності. Одним із актуальних варіантів роботи із студентами є актуалізація їх самопроцесів [72], тобто навчання у вищому навчальному закладі має бути середовищем, де студент може максимально проявляти свою активність та діяльність. Студент має мати можливість розвивати свою професійну компетентність та професійно важливі якості. По суті навчальне середовище треба формувати таким чином, щоб студент міг проявляти гнучкість та здатність до пристосування до професійного середовища [65, с. 22-29].

Практичні дисципліни, професійно спрямовані практики, що використовуються для активізації самостійності та покращення професійних навичок студента практично не охоплюють проблематику особистісної готовності

до професійної діяльності. Для вирішення таких завдань необхідно використовувати тренінгові технології, оскільки тренінг – це не лише навчання, а й розвиток, спілкування, робота із страхами та проблемами психологічного спектру, що можуть виникати у студентів [6, с. 25].

Особливість тренінгового методу полягає в тому, що особистість у довірчій атмосфері може пропрацювати свої емоції, почуття, життєвий досвід, страхи, невдачі, а також покращити навички спілкування, за рахунок взаємодії із іншими студентами, а якщо це ще й студенти психологічних спеціальностей, то тренінг виступає додатково і «полем» для професійної підготовки та відточування власних практичних навичок та умінь, а також застосування теоретичних знань. Тренінг здебільшого може виступати базою для особистісного зросту.

Звичайно у студентській групі тренінг буде обмежений навчальною метою (не будуть пророблятися глибокі особистісні питання, не буде проводитися корекція або терапія) та цілком можливо вирішувати ряд проблем та труднощів пов'язаних із професійною підготовкою та діяльністю, зокрема відпрацювання проблематики особистісної готовності до професійної діяльності.

В Україні наукові розвідки у напрямку застосування тренінгових технологій велися перш за все І. В. Бехом, А. В. Галімовим, Л. І. Зязюном, Г. К. Ковальновою, В. В. Казимиренком, І. І. Манохіною, В. І. Федорчуком, Т. Г. Яценком та ін. [17, с. 42 – 47].

Тренінги за своєю метою можуть розподілятися на: тренінг особистісного зросту, тренінг спілкування, соціально-педагогічний тренінг, соціально-просвітницький тренінг, соціально-психологічний тренінг тощо.

Вважаємо, що для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності необхідно поєднати елементи різних напрямків:

- з тренінгу спілкування – пропрацювати аспект розвитку комунікативних навичок, умінь вести діалог у різних ситуаціях;
- з соціально-психологічного тренінгу – застосувати метод активного навчання, через набуття життєвого досвіду у безпечних умовах та

відпрацьованих, модельованих ситуаціях [64, с. 16].

- с соціально-просвітницького тренінгу – опрацювати питання «особистісної готовності»: визначити теоретичні аспекти, емпірично встановити рівень готовності тощо.

Програма тренінгу складалася з 8 занять тривалістю 3 години.

Мета тренінгу – підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

Отже, поєднання декількох видів тренінгу дало змогу розробити тренінгову програму та здійснити її апробацію у групі студентів з недостатнім рівнем особистісної готовності до професії, оскільки основним завданням проведення тренінгу було підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

3.2. Дослідження ефективності застосування психологічного тренінгу для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності

Для здійснення ефективної тренінгової роботи група респондентів має не перевищувати кількість в 15 осіб, тому серед усіх опитаних було відібрано саме таку кількість студентів., які отримали низькі показники за емпіричним дослідженням. Дослідження ефективності застосування психологічного тренінгу для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності передбачає, що показники вибірки після проведення тренінгу збільшаться, тому вибіркою було обрано тих студентів, що за даними опитування мають низькі або нижчі за середній рівень показники особистісної готовності до професійної діяльності.

Нами був запропонований така програма тренінгових зустрічей:

- тривалість тренінгу – 2 місяці. Заняття проводяться раз на тиждень, по 3 години, з перервою. Перша частина кожної зустрічі відведена на обговорення

домашніх завдань, включення у роботу, знайомство/привітання/розминку. Час після перерви використовується на ознайомлення з новим матеріалом, відпрацювання умінь та навичок, підведення підсумків, обговорення результатів зустрічі;

- домашнє завдання передбачає опрацювання лекційного матеріалу та введення щоденника в якому записуються основні етапи відпрацювання навичок та умінь шляхом застосування їх за межами тренінгової групи.

Після завершення тренінгу респондентам було запропоновано ще раз пройти тестування за обраними методиками (індивідуальні показники респондентів до та після проведення тренінгу див. додаток Д). Для того, щоб дослідити ефективність застосування психологічного тренінгу з підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності було використано методи математичної обробки даних, а саме порівняльний аналіз.

Застосування критерію Колмогорова-Смірнова (див. додаток Ж) показало, що усі показники мають нормальний тип розподілу даних, тому для порівняльного аналізу використовувався критерій Ст'юдента (див. додаток К).

Порівняльний аналіз зазначених показників зображений у таблицях 3.2.1. – 3.2.4.

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування тренінгових технологій за показниками мотиваційного компоненту особистісної готовності до професійної діяльності

Показники методики	По критерію Ст'юдента	Група 1	Група 2
Методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана)			
Внутрішня мотивація	Середнє значення	1,6	2,7
	Показник значимості	0,001	
Зовнішня позитивна мотивація	Середнє значення	1,9	2,9
	Показник значимості	0,001	
Зовнішня негативна мотивація	Середнє значення	3,6	2,1
	Показник значимості	0,001	

1 група – студенти спеціальності «Психологія» до проходження тренінгу

2 група – студенти спеціальності «Психологія» після проведення тренінгу

З таблиці 3.2.1. видно, що існують статистично значимі відмінності між групами, а саме: статистично достовірно, що після проведення тренінгу респонденти мають більші показники за шкалами «внутрішня мотивація» та «зовнішня позитивна мотивація» ($p \leq 0,01$). За показником «зовнішня негативна мотивація» навпаки показники зменшилися ($p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що респонденти змінили негативні установки до обраної професійної діяльності на більш позитивні.

З таблиці 3.2.2. видно, що існують статистично значимі відмінності між групами, а саме: статистично достовірно, що після проведення тренінгу респонденти мають більші показники за шкалою «самоєфективність» та

«самоменеджмент» ($p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що респонденти стали більш впевненішими в собі та покращили навички до самоорганізації.

Таблиця 3.2.2

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування тренінгових технологій за показниками оцінно-рефлексивного та емоційно-вольового компонентів особистісної готовності до професійної діяльності

Показники методики	По критерію Ст'юдента	Група 1	Група 2
Шкали самоефективності Р. Шварцера, М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека)			
Самоефективність	Середнє значення	22,1	27,8
	Показник значимості	0,001	
Шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи			
Самоменеджмент	Середнє значення	43,2	59,6
	Показник значимості	0,001	
Методика визначення емоційної стійкості особистості			
Емоційна стійкість	Середнє значення	8,6	7,2
	Показник значимості	0,068	

1 група – студенти спеціальності «Психологія» до проходження тренінгу

2 група – студенти спеціальності «Психологія» після проведення тренінгу

За показником «емоційна стійкість» статистично достовірних відмінностей не виявлено ($p \geq 0,05$). Слід зауважити, що шкала «емоційна стійкість» є оберненою, тобто чим менші показники, тим більший рівень емоційної стійкості проявляється у респондентів. Хоча статистично достовірних відмінностей не виявлено, якщо подивитися на результати за середніми значеннями, то видно, що вони збільшилися. Отже, можна сказати, що тренінг мав ефект.

З таблиці 3.2.3. видно, що існують статистично значимі відмінності між

групами, а саме: статистично достовірно, що після проведення тренінгу респонденти мають більші показники за шкалами осмисленості життя ($p \leq 0,01$). Показники за шкалами «цілі життя», «процес життя», «результативність життя» та «локус контролю – «Я»» збільшилися.

Таблиця 3.2.3

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування тренінгових технологій за показниками ціннісного компоненту особистісної готовності до професійної діяльності

Показники методики	По критерію Ст'юдента	Група 1	Група 2
Тест «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтьєва			
Цілі життя	Середнє значення	14,7	21,2
	Показник значимості	0,007	
Процес життя	Середнє значення	15,2	19,1
	Показник значимості	0,001	
Результативність життя	Середнє значення	13,9	24,4
	Показник значимості	0,025	
Локус контролю – «Я»	Середнє значення	13,8	22,5
	Показник значимості	0,001	
Локус контролю – «Життя»	Середнє значення	18,9	11,2
	Показник значимості	0,001	
Осмисленість життя	Середнє значення	49,7	70,1
	Показник значимості	0,013	

1 група – студенти спеціальності «Психологія» до проходження тренінгу

2 група – студенти спеціальності «Психологія» після проведення тренінгу

Це свідчить про те, що респонденти стали більш націленими на майбутнє, на результативність свого життя, а також почали брати відповідальність за своє життя на себе (це підтверджується результатами і шкали «локусу контролю – «Життя» – за яким показники зменшилися).

Таблиця 3.2.4

Результати порівняльного аналізу даних групи респондентів до та після застосування тренінгових технологій за показниками компоненту особистісної готовності «професійна готовність»

Показники методики	По критерію Ст'юдента	Група 1	Група 2
Методика «Професійна готовність» А.П. Чернявської			
Автономність	Середнє значення	5,4	8,5
	Показник значимості	0,002	
Інформативність	Середнє значення	6,5	9,7
	Показник значимості	0,006	
Прийняття рішень	Середнє значення	4,4	8,9
	Показник значимості	0,001	
Планування	Середнє значення	5,8	8,2
	Показник значимості	0,001	
Емоційне ставлення	Середнє значення	3,6	7
	Показник значимості	0,001	

1 група – студенти спеціальності «Психологія» до проходження тренінгу

2 група – студенти спеціальності «Психологія» після проведення тренінгу

З таблиці 3.2.4. видно, що існують статистично значимі відмінності між групами, а саме: статистично достовірно, що після проведення тренінгу респонденти мають більші показники професійної готовності ($p \leq 0,01$). Показники за шкалами «автономність», «інформативність», «прийняття рішень», «планування» та «емоційне ставлення» збільшилися.

Отже, враховуючи результати порівняльного аналізу, можна стверджувати, що застосування тренінгових технологій є ефективним інструментом для підвищення рівня особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Отже, для визначення ефективності психологічних засобів підвищення рівня особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності було застосовано тренінгову програму, яка складалася з 8-ми занять і була проведена зі студентами, які за даними попереднього тестування показали низькі, або нижчі за середні бали за компонентами особистісної готовності.

Програма була спрямована на роботу з компонентами особистісної готовності, а саме: мотивами професійної діяльності, з показниками самоефективності, самоменеджменту, емоційної стійкості, смисложиттєвими орієнтаціями та структурними елементами професійної готовності.

Для того, щоб визначити ефективність застосування тренінгових технологій для підвищення рівня особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності було застосовано методи математичної обробки даних, а саме порівняльний аналіз.

Було визначено, що після проведення тренінгу та опрацювання отриманих знань, умінь та навичок за результатами порівняльного аналізу встановлено, що існують статистично значимі відмінності між показниками студентів до застосування тренінгових технологій та після, тобто показники за компонентами особистісної готовності значно вирости.

Отже, можна сказати, що ефективність застосування тренінгових технологій для підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності підтверджена.

ЗАГАЛЬНІ ТВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження: «Психологічні засоби підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності» можна зробити такі висновки:

1. Досліджено на основі теоретико-методологічного аналізу особливості особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності та проаналізовано психологічні засоби її підвищення. Питання особистісної готовності до професійної діяльності є однією з найактуальніших у сучасному науковому товаристві.

Теоретичний аналіз наукових джерел дав змогу із всього розмаїття дефініцій визначити поняття «особистісної готовності» для нашого дослідження (рівень сформованості та розвитку професійно-важливих якостей, що забезпечують здійснення професійної діяльності на ефективному рівні) та її основні компоненти: мотиваційний, оцінно-рефлексивний, емоційно-вольовий, ціннісний, професійна готовність.

Загалом тренінг є системою вправління певних навичок та умінь з метою їх удосконалення. Це метод активного навчання спрямований на розвиток компетентності міжособистісної та професійної поведінки. Застосування тренінгових технологій у нашому дослідженні дало змогу покращити показники особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

2. Визначено рівень особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності. Особистісну готовність досліджували через її основні компоненти:

– мотиваційний (методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)) – встановлено, що внутрішня мотивація переважає у 74% респондентів (24% – високий рівень, 50% – середній), тобто респондентів у своїй більшості зацікавила наповненість та зміст обраної професії. А також певні вигоди, які може запропонувати дана спеціальність (високий рівень

заробітної плати, досягнення професійного успіху) – зовнішня позитивна мотивація, що проявилася на високому та середньому рівні у 80% респондентів. А за показниками зовнішньої негативної мотивації (покарання, санкції) більшість респондентів мають низькі показники – 60%;

– оцінно-рефлексивний. За показниками самоефективності (шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека)) виявлено, що 38% респондентів мають високий рівень, 32% – середній. Фактично більшість респондентів впевнені в собі та реалістично оцінюють власні сили в обраному професійному напрямку. За показниками самоменеджменту (шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи) більшість респондентів мають середній рівень – 38% та високий – 24% респондентів, що свідчить про наявність навичок до самоорганізування;

– емоційно-вольовий: за показниками емоційної стійкості (методика визначення емоційної стійкості особистості) встановлено, що високий рівень притаманний 20% респондентів, а середній – 54%. Це вказує на врівноваженість, виваженість поглядів на життя.

– ціннісний (тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтьєва). Виявлено, що за субшкалою «Цілі у житті» 36% респондентів – мають високі показники, 46% – середні. Це свідчить про наявність чітко окреслених цілей на майбутнє. За субшкалою – «Процес життя» – по 38% опитуваних за результатами тесту мають високий та середній рівні. Шкала вказує на рівень задоволеності життям.

Субшкала – «Результативність життя» – вказує на задоволеність самореалізацією. 30% респондентів мають високий рівень, 40% – середній. За субшкалою – «Локусу контролю – “Я”», що відображає властивості інтернального локусу контролю 20% – мають високий рівень, 50% – середній.

Субшкала – «Локус контролю – “життя”» – протилежна за змістом шкала щодо попередньої. Відображає характеристики екстернального локусу контролю. 20% опитуваних мають середній рівень, а 46% – низький.

За загальною шкалою «осмисленості життя» більшість респондентів мають

середній рівень – 60%.

– професійна готовність (методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської) визначається за структурними елементами: показник «Автономність», тобто здатність до відособлення себе від у 30% опитаних проявляється на високому рівні, у 50% – на середньому). Показник «Інформованість» – це обізнаність про світ професій та безпосередньо про обрану професійну діяльність, виражений на високому рівні у 34% опитаних та на середньому рівні – у 60%. За показником «Прийняття рішення» (здатність до рішучих дій, вирішення складних завдань) більшість респондентів мають середній – 50% та високий рівень – 20%.

Показник «Планування» (здатність виокремлювати основну мету свого професійного становлення) виражений у 20% на високому рівні та у 60% – на середньому. Показник «Емоційне ставлення», тобто загальний емоційний фон для більшості респондентів характеризується позитивним забарвленням (24% – високі показники, 46% – середні).

Отже, можна сказати, що більшість респондентів обраної вибірки мають достатній рівень особистісної готовності до професійної діяльності.

3. Встановлено на основі кореляційного аналізу зв'язок психологічних детермінант особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності. Виявлено, що існує статистично значимі зв'язки між:

– показниками професійної готовності та мотивацією професійної діяльності. Всі компоненти професійної готовності, а саме: автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією професійної діяльності;

– складовими професійної готовності (автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення) та показниками самоменеджменту, самоефективності та емоційної стійкості (всі встановлені зв'язки є прямими);

– показниками професійної готовності та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: цілі життя, процес життя, результативність життя. Всі складові професійної готовності, (крім показника «автономність»), а саме: інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями;

– показниками професійної готовності та такими смисложиттєвими орієнтаціями як: «локус контролю – "Я"», «локус контролю – "Життя"» й загальним показником «осмисленості життя». Всі складові професійної готовності, а саме: автономність, інформованість, показник прийняття рішень, планування та емоційного ставлення мають прямі зв'язки із смисложиттєвими орієнтаціями (крім шкали «локус контролю – «Життя»);

– шкалами смисложиттєвих орієнтацій та самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Всі складові осмисленості життя, а саме: «цілі життя», «процес життя», «результативність життя», «локус контролю – "Я"», мають прямі зв'язки із самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю (крім шкали «локус контролю – «Життя»);

– шкалами смисложиттєвих орієнтацій та мотивацією професійної діяльності. Всі складові осмисленості життя, а саме: «цілі життя», «процес життя», «результативність життя», «локус контролю – "Я"», мають прямі зв'язки із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією (крім шкали «локус контролю – «Життя»).

– шкалами мотивації професійної діяльності та самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Внутрішня та зовнішня позитивна мотивація мають прямі зв'язки із самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. Власне між самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю зв'язки мають високий ступінь вираженості та є прямими.

Отже, математико-статистичний аналіз показав, що усі складові особистісної готовності пов'язані між собою. Найсильніші зв'язки були виявлені між показниками професійної готовності, мотивацією професійної діяльності,

самоефективністю, самоменеджментом та емоційною стійкістю. На основі порівняльного аналізу з'ясовано ефективність застосування психологічного тренінгу як засобу підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності.

4. На основі порівняльного аналізу визначено ефективність застосування психологічного тренінгу як засобу підвищення особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності. Тренінгові технології застосовувалися на групі студентів (15 осіб), що були відібрані з основної вибірки. Критерій відбору – недостатній рівень особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності. Для порівняльного аналізу використовувалися результати тестування групи студентів до та після проходження тренінгової програми. За результатами аналізу доведено статистичну значимість відмінностей між показниками опитаних до та після проведення тренінгу, а саме: після проведення тренінгу респонденти мають більші показники за усіма компонентами особистісної готовності.

Отже, мета роботи досягнута: теоретично обґрунтовано та емпірично досліджено психологічні детермінанти особистісної готовності студентської молоді до професійної діяльності, а також встановлено ефективність застосування тренінгових технологій для підвищення рівня особистісної готовності до професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Ардашев Е. В. Готовность подростков к профессиональному самоопределению / Е. В. Ардашев, М. В. Савин // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики: материалы IV Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 22 мая 2015 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – С. 57–61.
3. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Е. Ю. Артемьева, И. Б. Ханиной. – М.: Смысл, 2004. – 313 с.
4. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: Монографія. / І.Ф. Аршава. – Д.: Вид-во ДНУ, 2006. – 336с.
5. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – Санкт-Петербург: Евразия, 2000. – 320 с.
6. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / О.В. Безпалько // Соціальна педагогіка: теорія і практика, 2004. – №1. – С. 22 – 28.
7. Богатырева О. О. Проблема профессиональной самореализации: социально-психологический и культурно-исторический аспект / О.О. Богатырева // Мир психологии. – 2009. – № 1. – С. 251-260.
8. Бодалев А. А. Психологу быть профессионалом – обязательно / А.А. Бодалев // Вестник Балтийской академии. – Вып. 3. – 1996. – С. 67 – 80.
9. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
10. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избр. психол. тр. / Л.И. Божович. – М.: МПСИ, 2001. – 349 с.
11. Бондаренко А. Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика / А. Ф. Бондаренко // Московский

психотерапевтический журнал, 1993. – № 1. – С. 63–76.

12. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / О.І. Бондарчук. – К., 2008. – 34 с.

13. Булышко Н. А. Модель самоэффективности личности спортсмена / Н.А. Булышко // Психологический журнал. – 2009. – № 2 (22) – С. 95–102.

14. Буняк Н. А. Мотиваційна готовність майбутніх психологів до професійної діяльності / Н.А. Буняк // Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, Україна, 5-6 квітня 2017 року). / укладачі: В.Є. Кавецький, А.В. Вихрущ, О.Я. Жизномірська, Т. Г. Дідух. – Тернопіль: СМП “Тайп”, 2017. – С 243 – 250.

15. Буякас Т. М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов / Т.М. Буякас // Веста. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 2005. – № 2. – С. 7-17.

16. Вассерман Л. И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля / Л.И. Вассерман, О.Ф. Ерышев, Е.Б. Клубова. – СПб.: Изд-во СПбНИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2005. – 50 с.

17. Галімов А. В. Дослідження можливостей соціально-психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери / А.В. Галімов // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», 2009. – №1. – С. 42 – 47

18. Глотова Г. А. Опыт подготовки магистров на факультете психологии УрГУ / Г.А. Глотова, Л.Г. Попова, Н.С. Минаева, В.В. Макерова // Опыт инновационной деятельности в сфере образования и науки. Екатеринбург, 2005. – С. 33 – 48.

19. Деркач, А. А. Психология развития профессионала: учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: Из-во РАГС, 2000. – 124 с.
20. Дьяченко М. И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Харвест, 2006. – 416 с.
21. Занюк С.С. Динаміка когнітивного компоненту в контексті розвитку мотивації / С С. Занюк // «Проблеми загальної та педагогічної психології». Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України. – Т. III, Ч. 2. – К.: Любіть Україну, 2001. – С. 88–93.
22. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації учбової діяльності у студентів та старшокласників / С.С. Занюк // Практична психологія та соціальна робота, 2002. – № 8. – С. 31–42.
23. Занюк С. С. Психологія мотивації / С.С. Занюк. – К.: Ельга-Н; Ніка-Центр, 2002. – 502 с.
24. Зеер Е. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для ВУЗ / Е.Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2006. – 330 с.
25. Земечко А. И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А.И. Земечко. – М.: Знание, 2000. – 186 с.
26. Зінченко В. О. Створення комплексу педагогічних умов для підвищення ефективності формування професійної спрямованості / В.О. Зінченко // Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту ім. Тараса Шевченка, 2007. – № 12. – Ч. 2. – С. 70–79.
27. Зотова Н. Н. Исследование профессионального становления студентов-психологов / Н.Н. Зотова, О.Н. Родина // Веста. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 2003. – № 3. – С. 69– 78.
28. Иванова Ю. Е. Диагностика мотивационно-ценностной сферы в профессиональном самоопределении: Психологический практикум ШГПИ / Ю.Е. Иванова. – Шадринск: Из-во БДУ, 2003. – 60 с.
29. Ивашкин А. Г. Психологические основы развития профессиональной

успешности личности муниципального руководителя: монография. / А.Г. Ивашкин. – Краснодар: Кубань-книга, 2006. – 202 с.

30. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 512 с. 4.

31. Кавуненко Н. В. Визначення змісту та структури особистісної готовності до професійної діяльності [електронний ресурс] / Н.В. Кавуненко // Студентський альманах : зб. магістер. робіт; Ін-т менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2012. – № 1. – Режим доступу: <http://mp2.umo.edu.ua/wpcontent/uploads/2012/04/Кавуненко.pdf>

32. Казанцева Т. А. Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления студентов психологов / Т.А. Казанцева, Ю.Н. Олейник // Психологический журнал, 2002. – Т 23. –№6. – С 51-59.

33. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: [монографія] / Л. М. Карамушка. – Київ: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

34. Карандашев В. Н. Психология: Введение в профессию / В.Н. Карандашев – М.: Смысл, 2000. – 288 с.

35. Климов Е. А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», 2006. – 400 с.

36. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений / Е.А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 304 с.

37. Козлова И. Н. Психологические аспекты анализа урока / И.Н. Козлова // Хрестоматия по курсу педагогической психологии. Часть 1. Вологда, 2002. – С. 56 – 77.

38. Кокун О. М. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник / О.М. Кокун, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська, О.В. Копаниця, О.Р. Малхазов. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.

39. Колпаков В. М. Самоменеджмент / В.М. Колпаков [навч. посіб.]. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал»», 2008. – 528 с.
40. Корнеева Л. Н. Профессиональная психология личности / Л.Н. Корнев // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, 1991. – С. 61-84.
41. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009. – 400 с.
42. Косаревская Т. Е. Психологическая готовность к профессиональной деятельности специалистов по социальной работе: монография / Т.Е. Косаревская, Ю.М. Власенко. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2017. – 92 с.
43. Крайнюк В. М. Механізми формування стресостійкості особистості / В.М. Крайнюк // Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць Інст-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2004. – С. 156 – 162.
44. Крайнюк В. М. Психологія стесостійкості особистості: Монографія / В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
45. Кринчик Е. П. Некоторые проблемы профессионального становления студентов на факультете психологии МГУ / Е.П. Кринчик // Веста. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 2006. – № 1. – С. 61– 70.
46. Крылов А. А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб.пособие / А.А. Крылов, С.А. Маничев. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 560 с.
47. Кудашова Л. А. Формирование морально-психологической готовности студентов вузов – будущих социальных работников к профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л.А. Кудашова. – Саратов, 2002. – 21 с.
48. Кузнецова И. В. Методика психологического анализа

привлекательности профессии среди молодежи / И.В. Кузнецова // Психология учебной и трудовой деятельности / Под ред. В.Д. Шадрикова. – Ярославль, 1985. – С. 45 – 65.

49. Куличенко Р. М. Подготовка кадров для социальной сферы: состояние и перспективы / Р.М. Куличенко // Социальная работа, 2010. – № 3. – С. 35–37.

50. Кунц Л. И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности / Л.И. Кунц. – Новосибирск: «Проспект», 2005. – 430 с.

51. Куприянов Е. А. Взаимозависимость личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий. Автореф. дис.... канд. психол. наук. М.: МГУ, 2007. – 26 с.

52. Куприянов Р. В. Психодиагностика стресса: практикум / сост. Р.В.Куприянов, Ю.М.Кузьмина; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол.ун-т. – Казань: КНИТУ, 2012. – 212 с.

53. Кучерявенко И. А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности / И.А. Кучерявенко // Молодой ученый, 2011. – № 12. – С. 60–68.

54. Лаврова Н. А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек-человек». Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития / Н.А. Лаврова // Тезисы московской межвузовской научно практической конференции / под ред. М. Ю. Карелиной, М. –2003. – С 95 – 103.

55. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестник Московского университета, М. – 2000. – С. 155 – 162.

56. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, Изд. Центр «Академия». – 2005. – 352 с.

57. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2е-изд./ Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

58. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение, динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: «Смысл», 2007. – 511 с.
59. Лукашевич Н. П. Теория и практика самменеджмента / Н.П. Лукашевич [учеб. пособ.]. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.
60. Лукова М. С. Проблема формирования профессиональной направленности студентов психологов / М.С. Лукова // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества. Материалы международной научной конференции: в 2-х т. Т. 2. Педагогика и психология / Отв. ред. Е. Н. Горохова, А. А. Романов; Ряз. гос. ун-т имени С. А. Есенина. Рязань, 2007. – 134 – 142.
61. Лунегова, Е. К. Формирование психологической готовности к деятельности с детьми-инвалидами у будущих специалистов социальной работы: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е. К. Лунегова. – Казань, 2008. -16 с.
62. Любимова Г. Ю. «Внутренняя картина» процесса профессионального становления психологов / Ю.Г. Любимова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 2001. – № 4. – С. 57-66.
63. Максименко С. Д. До проблеми розробки освітньо-кваліфікаційної характеристики сучасного психолога / С. Д. Максименко, Т. Б. Ільїна // Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів; за ред. С. Д. Максименка. – К.-Тернопіль: Ника-Центр, 2002. – С. 7–17.
64. Манохіна І. І. Тренінг як засіб формування готовності майбутнього соціального педагога до роботи з дітьми сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування / І.І. Манохіна // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія, К. – 2012. – Вип. 37(2). – С. 16 – 22.
65. Маркова А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 2006. – 308 с.
66. Митина Л. М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/ Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.

67. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці / В.О. Моляко. — К.: Знання, 1989. — 48 с.
68. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных [Текст] / А. Д. Наследов. — СПб.: Речь, 2012. — 392 с.
69. Пилипенко К. В. Емоційна стійкість як професійно важлива якість майбутнього психолога-практика / К.В. Пилипенко // Практична психологія в системі вищої освіти; теорія, результати досліджень, технології: колективна монографія / ред. проф, Н. І. Пов'якель. — К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. — С. 137-147.
70. Плешакова О. В. Формирование психологической готовности студентов к профессиональной деятельности социального работника: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / О.В. Плешакова. — Самара, 2008. — 27 с.
71. Пов'якель Н. І. Саморегуляція професійного мислення в системі фахової підготовки практичного психолога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н. І. Пов'якель. — К., 2004. — 40 с.
72. Помиткіна Л. В. Конкурентоздатний психолог – успішний психолог / Л. В. Помиткіна, В. М. Заріцька // Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В. Помиткіної. — К. 2019. — С. 124–126.
73. Помиткіна Л. В. Психологічні закономірності прийняття студентами стратегічних життєвих рішень / Л. В. Помиткіна // Психологічні науки: проблеми і здобутки. — 2015. — Вип. 7. — С. 263–272.
74. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. — М.: Академия. — 2008. — 482 с.
75. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н.С. Пряжников. — М.: МГППИ, 2006. — 208 с.
76. Пуни А.Ц. Некоторые психологические вопросы готовности к

соревнованиям в спорте / А.Ц. Пуни. – Л.: Пресс, 1973. – 216 с.

77. Рекешева, Ф.М. Условия развития психологической готовности к профессиональной деятельности студентов психологов: Автореф. дис.... канд. психол. наук. / Ф.М. Рекешева, Астрахань, 2007. – 27 с.

78. Роджерс К. Свобода учиться / К. Роджерс, Д. Фрейберг; [пер. с англ. А. Б. Орловой, С. Е. Степановой, Е. Ю. Патяевой]. – М. : Смысл, 2002. – 527 с.

79. Родина О.Н. Предпосылки успеха в труде психолога / О.Н. Родина, П.Н. Прудков // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. – №4. – С. 55-65.

80. Ромек В.Г. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / В.Г. Ромек // Иностранная психология, 1996. – № 7. – С. 46–56.

81. Семиченко В. А. Теоретико-методологічні основи підготовки майбутніх психологів / В. А. Семиченко // Актуальні проблеми психології. Том. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки]. – К.: Мілениум, 2005. – Ч. 15. – С. 109–112.

82. Семиченко В. А. Проблеми мотивації поведінки і діяльності людини /В. А. Семиченко. – К.: Миллениум, 2004. – 521 с. .

83. Семиченко В. А. Психологія особистості / В.А. Семиченко. – К.: Видавець Ешке О.М., 2001. – 427 с.

84. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. – Спб: Речь – 2004. – 349 с.

85. Слободянюк І. А. Сучасні підходи до формування професійних навичок практичних психологів та соціальних педагогів в системі вищої освіти. Вища освіта України / І. А. Слободянюк // Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору: моніторинг якості освіти, 2007. – Дод. III, Т. 5. – С. 394–400.

86. Субботина Л. Ю. Формирование профессиональной готовности

студентов к самостоятельной деятельности / Л.Ю. Субботина // Ярослав. пед. вестн. (Психолого-педагогические науки), 2011. – № 4. – С. 39–47.

87. Сунцова Я. С. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.

88. Тропотяга П. А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. / П.А. Тропотяга. – Иркутск, 2009. – 211 с.

89. Федосеева А. В. Организация профессиональной адаптации / А.В. Федосеева // Современные проблемы науки и образования, 2015. – №1. – С. 40-42.

90. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я.С. Хаммер // Вопросы психологии, 2008. – № 4. – С. 147-153.

91. Хохліна О. П. Саморегуляція як показник особистісного зростання учнів спеціальних освітніх закладів / Хохліна О.П., Хохліна І.В. // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Корекційна педагогіка і психологія / за ред. О.М.Вержиховської, В.І.Співака. – Вип. 4. - Кам'янець-Подільський: ПП Медобори-2006, 2013. – С. 226-231

92. Хохліна О. П. Психологічні засади формування професійно-значущих якостей у майбутніх правоохоронців / Хохліна О.П. // Юридична психологія та педагогіка. – 2013.- №2. – С.3-21.

93. Черноруцкий, И. Г. Методы принятия решений / И.Г. Черноруцкий. – СПб.: БХВ-Петербург, 2005. – 416 с.

94. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А.П. Чернявская. – М.: Владос-Пресс, 2004. – 213 с.

95. Чистякова С. Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников / С.Н. Чистякова. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 128 с.

96. Шипилова Е. В. Формирование психологической готовности студентов-психологов к профессиональной деятельности: Автореф. дис.... канд. психол. наук. / Е.В. Шипилова. – М.: МГУ, 2007. – 26 с.
97. Шнейдер Л. Б. Тренинг профессиональной идентичности: Руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 327 с.
98. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості): [навч. посібник] / О.С. Штепа. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – С. 294– 329.
99. Штепа О. С. Механізм самоорганізування психологічного здоров'я: Психологічні перспективи / О.С. Штепа // Науковий часопис Волинського національного уні-тету імені Лесі Українки, 2009. – С. 4 – 10 с.
100. Щербакова Т. Н. Психологическая компетентность и успешность профессиональной подготовки менеджеров / Т.Н. Щербакова, Д.Н. Мирисов // Известия ЮФУ. Педагогические науки, 2011. – № 12. – С. 47–59.
101. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции / Ю.В. Щербатых. – Спб.: Питер, 2006. – 256 с.
102. Яковицька Л.С. Дослідження впливу рівня самооцінки на ступінь стресостійкості студентів-психологів /Л. С. Яковицька // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім.Г.С.Костюка НАПН України. Том XIV. Вип.2. – Київ – Ніжин: Видавець «ПП Лисенко М.М.». 2019. С.443-452.
103. Яковицька Л.С. Значущість складових професійної культури для розвитку особистості майбутнього фахівця. Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В. Помиткіної, О.М. Ічанської. – К. : «Кафедра», 2021. – С. 56-60.
104. Hoekstra H. A. A career roles model of career development / H.A. Hoekstra // Journal of Vocational Behavior, 2011. – V. 78. – Is. 2. – pp. 159–173.
105. Holland Y. L. Explorations of a theory of vocational choice /

Y.L. Holland // J. Appl. Psychol, 1968. – V. 52. – N 1. – p.p. 125 – 137.

106. Murphi P. K. A motivated exploration of motivation terminology / P.K. Murphi, P.A. Alexander // Contemporary Educational Psychology, 2000. – V.25. – pp 3–53.

107. Stuart C. Speak for yourself: The complete guide to effective communication and presentations / C. Stuart. – London: Piths, 2000. – 294 p.

108. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y. 1957. – p.p 43 – 69.

ДОДАТКИ

Таблиця 1: Індивідуальні показники групи студентів за методикою діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана)

№	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
1	1	1	4
2	1	1,3	4,5
3	1,5	1,6	5
4	1	2	5
5	1,5	2,3	5
6	2	2,3	3,5
7	2	1,6	3
8	1	1,3	3,5
9	1,5	1	3
10	1,5	1,3	3,5
11	2	2,6	2,5
12	2	2,6	3,5
13	1	2,6	3
14	2,5	2,6	3
15	2,5	3	3

16	3	3	2,5
17	3	3,33	3,5
18	3	3	3,5
19	3	3,33	2,5
20	3,5	2,6	2,5
21	3,5	2,6	1
22	3	3,6	1
23	3	3,6	1
24	3	2,6	1,5
25	3,5	3,3	1,5
26	3,5	3	2
27	3	3	1
28	3	3,6	2
29	3	3,3	1
30	3,5	2,6	2
31	3,5	3	1
32	3,5	4	2
33	3	4,3	1,5
34	3	4,6	1,5
35	3,5	5	2

36	3	5	1
37	3,5	5	2
38	3	4,6	1
39	4	4,3	2
40	4,5	4	1
41	5	4,3	2
42	5	4,6	1,5
43	4	5	1,5
44	4,5	5	1
45	5	5	1
46	5	4,6	1,5
47	4,5	4,3	2
48	5	4	1
49	4	4	2
50	5	5	1,5

Таблиця 2: Індивідуальні показники групи студентів за методиками: шкала самоєфективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості

№	Самоєфективність	Самоменеджмент	Емоційна стійкість
1	20	48	9
2	21	56	8
3	22	32	7

4	23	38	6
5	24	44	5
6	21	55	6
7	22	42	7
8	23	23	8
9	24	38	9
10	20	36	8
11	21	45	11
12	22	48	11
13	23	43	10
14	24	45	12
15	22	56	13
16	25	57	20
17	26	83	25
18	25	70	30
19	28	57	39
20	29	81	37
21	26	73	24
22	25	66	25
23	27	68	18

24	28	72	15
25	28	75	23
26	27	79	28
27	28	67	24
28	29	68	25
29	25	63	35
30	26	69	33
31	26	65	38
32	30	80	27
33	31	81	26
34	32	82	30
35	33	96	31
36	34	98	38
37	35	97	35
38	35	96	22
39	33	87	26
40	34	95	27
41	31	84	40
42	32	88	47
43	33	91	45

44	34	90	46
45	32	89	47
46	33	86	44
47	34	85	43
48	32	92	42
49	34	92	44
50	32	95	41

Таблиця 3: Індивідуальні показники групи студентів за тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва

№	Цілі в житті	Процес життя	Результативність життя	Локус контролю – «Я»	Локус контролю – «Життя»	Осмисленість життя
1	20	10	23	21	8	34
2	19	11	24	22	9	34
3	18	12	22	23	10	46
4	18	13	21	21	11	23
5	19	14	23	6	12	90
6	20	15	24	7	13	99
7	21	16	6	8	14	95
8	22	17	7	9	15	66
9	22	18	8	10	14	56
10	21	19	9	11	13	21
11	20	20	8	12	12	45

12	23	21	7	13	11	43
13	24	13	6	14	10	27
14	25	14	10	15	9	39
15	26	15	11	16	8	28
16	27	12	12	17	7	20
17	28	10	13	16	6	38
18	29	9	14	15	7	47
19	28	8	15	14	8	45
20	27	12	16	13	9	66
21	28	11	12	12	10	54
22	21	6	23	18	19	54
23	22	7	24	18	17	88
24	22	8	22	19	6	97
25	21	9	21	20	7	45
26	6	26	25	24	20	76
27	7	27	26	25	21	67
28	8	28	27	26	22	89
29	9	29	28	27	23	60
30	10	30	29	28	24	67
31	1	22	30	29	25	66

32	12	23	29	30	26	78
33	13	24	28	24	27	67
34	14	25	27	25	28	78
35	15	24	27	26	29	89
36	16	23	26	27	16	75
37	17	22	25	26	17	73
38	16	23	26	25	18	82
39	15	24	27	24	19	82
40	14	25	28	25	18	93
41	13	24	21	18	17	63
42	12	23	22	19	16	52
43	11	22	23	20	17	87
44	10	22	24	21	18	72
45	9	23	21	22	19	84
46	8	24	22	23	18	86
47	7	25	23	21	17	88
48	18	25	24	20	16	76
49	19	24	21	19	17	76
50	20	23	22	19	18	65

Таблиця 4: Індивідуальні показники групи студентів за методикою «Професійна готовність» А. П. Чернявської

№	Автоном- ність	Інформа- тивність	Прийняття рішень	Плануван- ня	Емоційне ставлення
---	-------------------	----------------------	---------------------	-----------------	-----------------------

1	2	5	6	6	6
2	3	4	5	5	5
3	4	5	4	4	4
4	5	6	3	5	3
5	6	7	4	6	2
6	5	8	5	4	1
7	4	7	6	5	2
8	3	8	5	6	3
9	2	7	4	3	4
10	2	7	3	4	3
11	7	6	4	7	4
12	8	6	5	8	3
13	9	7	4	9	4
14	10	8	5	7	5
15	12	7	4	8	6
16	11	6	7	9	7
17	11	7	8	10	8
18	11	9	9	9	9
19	13	8	8	8	8
20	12	10	7	7	7

21	10	11	8	11	10
22	10	9	9	12	11
23	9	8	8	13	10
24	8	7	7	12	12
25	7	8	8	12	13
26	8	9	7	13	12
27	8	11	8	10	11
28	7	8	10	9	12
29	7	9	11	8	10
30	8	8	11	7	9
31	9	9	11	8	10
32	8	8	10	9	8
33	7	19	10	12	7
34	10	12	9	11	9
35	11	17	8	13	10
36	14	15	10	10	9
37	15	16	10	9	8
38	18	15	11	8	7
39	16	14	12	9	14
40	17	15	13	14	19

41	20	13	14	19	17
42	18	16	16	18	18
43	19	14	18	19	20
44	17	16	18	20	19
45	15	15	20	18	17
46	16	17	16	17	15
47	16	12	17	16	16
48	18	14	14	15	17
49	15	15	16	17	16
50	17	14	14	16	17

Додаток Б

Таблиця 1: Визначення типу розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (показники за методиками: методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана), шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

	реан1	реан2	реан3	самоефект	Самоменедж	емоцстйк
N	50	50	50	50	50	50
Параметры нормального распределения ^{a,b}						
Среднее	3,0600	3,3032	2,2700	27,6800	69,3200	25,4000
Среднекв.отклонение	1,18941	1,19293	1,17025	4,67926	20,53016	13,50132
Наибольшие экстремальные расхождения						
Абсолютная	,180	,100	,191	,142	,121	,121
Положительные	,116	,082	,191	,100	,090	,121
Отрицательные	-,180	-,100	-,139	-,142	-,121	-,085
Статистика критерия	,180	,100	,191	,142	,121	,121
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,100 ^c	,200 ^{c,d}	,078 ^c	,113 ^c	,063 ^c	,066 ^c

a. Проверяемое распределение является нормальным.

b. Вычислено из данных.

c. Коррекция значимости Лильефорса.

d. Это нижняя граница истинной значимости.

Таблиця 2: Визначення типу розподілу за допомогою критерію

Колмогорова-Смірнова (показники за тестом «Смисложиттєві орієнтації»
Д.О. Леонтєва)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		сж01	сж02	сж03	сж04	сж05	ОЖ
N		50	50	50	50	50	50
Параметры нормального распределения ^{а,б}	Среднее	17,4200	18,6000	20,2400	19,2600	15,4200	63,8200
	Среднекв.отклонение	6,78260	6,69755	7,18434	6,09051	6,12819	22,21297
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	,094	,194	,242	,083	,092	,101
	Положительные	,063	,098	,094	,048	,092	,076
	Отрицательные	-,094	-,194	-,242	-,083	-,082	-,101
Статистика критерия		,094	,194	,242	,083	,092	,101
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		,200 ^{с,д}	,100 ^с	,100 ^с	,200 ^{с,д}	,200 ^{с,д}	,200 ^{с,д}

а. Проверяемое распределение является нормальным.

б. Вычислено из данных.

с. Коррекция значимости Лильефорса.

д. Это нижняя граница истинной значимости.

Таблица 3: Визначення типу розподілу за допомогою критерію
Колмогорова-Смірнова (показники за методикою «Професійна готовність»
А.П. Чернявської)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		профгот1	профгот2	профгот3	профгот4	профгот5
N		50	50	50	50	50
Параметры нормального распределения ^{а,б}	Среднее	10,3600	10,2400	9,2000	10,3000	9,5400
	Среднекв.отклонение	5,01736	3,92564	4,41704	4,49149	5,21853
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	,102	,204	,127	,154	,105
	Положительные	,101	,204	,127	,154	,105
	Отрицательные	-,102	-,131	-,080	-,078	-,092
Статистика критерия		,102	,204	,127	,154	,105
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		,200 ^{с,д}	,098 ^с	,062 ^с	,075 ^с	,200 ^{с,д}

а. Проверяемое распределение является нормальным.

б. Вычислено из данных.

с. Коррекция значимости Лильефорса.

д. Это нижняя граница истинной значимости.

Додаток В

Таблиця 1: Знаходження кореляційних зв'язків за допомогою критерію Пірсона між показниками методик: методика «Професійна готовність» А.П. Чернявської та методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана)

		Кореляции							
		реан1	реан2	реан3	профгот1	профгот2	профгот3	профгот4	профгот5
реан1	Корреляция Пирсона	1	,810"	-,741"	,841"	,740"	,876"	,843"	,891"
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
реан2	Корреляция Пирсона	,810"	1	-,702"	,840"	,839"	,786"	,781"	,728"
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
реан3	Корреляция Пирсона	-,741"	-,702"	1	-,583"	-,650"	-,664"	-,645"	-,696"
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот1	Корреляция Пирсона	,841"	,840"	-,583"	1	,739"	,791"	,783"	,778"
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот2	Корреляция Пирсона	,740"	,839"	-,650"	,739"	1	,754"	,709"	,664"
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

профгот3	Корреляция Пирсона	,876**	,786**	-,664**	,791**	,754**	1	,855**	,893**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот4	Корреляция Пирсона	,843**	,781**	-,645**	,783**	,709**	,855**	1	,907**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот5	Корреляция Пирсона	,891**	,728**	-,696**	,778**	,664**	,893**	,907**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Таблиця 2: Знаходження кореляційних зв'язків за допомогою критерію Пірсона між показниками методик: методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської, шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи методика визначення емоційної стійкості особистості

Корреляции

	профгот1	профгот2	профгот3	профгот4	профгот5	самоефект	самоменедж	емоцстійк
профгот1 Корреляция Пирсона	1	,739**	,791**	,783**	,778**	,814**	,801**	,793**
Знач. (двухсторонняя)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот2 Корреляция Пирсона	,739**	1	,754**	,709**	,664**	,880**	,811**	,735**
Знач. (двухсторонняя)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот3 Корреляция Пирсона	,791**	,754**	1	,855**	,893**	,804**	,777**	,892**
Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот4 Корреляция Пирсона	,783**	,709**	,855**	1	,907**	,735**	,742**	,790**
Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
профгот5 Корреляция Пирсона	,778**	,664**	,893**	,907**	1	,763**	,774**	,831**
Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000

N		50	50	50	50	50	50	50	50
Самоефект	Корреляция Пирсона	,814**	,880**	,804**	,735**	,763**	1	,904**	,803**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50
самоменедж	Корреляция Пирсона	,801**	,811**	,777**	,742**	,774**	,904**	1	,812**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50
Емоційк	Корреляция Пирсона	,793**	,735**	,892**	,790**	,831**	,803**	,812**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Таблица 3: Знаходження кореляційних зв'язків за допомогою критерію Пірсона між показниками методик: методика «Професійна готовність» А.П. Чернявської, тест «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтєва

Корреляции

	профго т1	профг от2	профг от3	профг от4	профг от5	сжо1	сжо2	сжо3	сжо4	сжо5	ОЖ
про фгот 1	1	,739**	,791**	,783**	,778**	,217	,359*	,277	,291*	-,187	,314*
		,000	,000	,000	,000	,130	,010	,052	,040	,192	,027
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
про фгот 2	,739**	1	,754**	,709**	,664**	,431**	,570**	,453**	,408**	-,553**	,505**
	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,001	,003	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
про фгот 3	,791**	,754**	1	,855**	,893**	,555**	,528**	,480**	,452**	-,441**	,480**
	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
про фгот 4	,783**	,709**	,855**	1	,907**	,389**	,347*	,328*	,305*	-,308*	,368**
	,000	,000	,000		,000	,005	,013	,020	,031	,029	,009
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
про фгот 5	,778**	,664**	,893**	,907**	1	,474**	,420**	,471**	,456**	-,330**	,394**
	,000	,000	,000	,000		,001	,002	,001	,001	,019	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо1	Корреляция Пирсона	-,217	,431**	,555**	,389**	,474**	1	-,768**	-,696**	-,681**	-,484**

Знач. (двухсторонняя)		,130	,002	,000	,005	,001		,000	,000	,000	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо2	Корреляция Пирсона	,359*	,570**	,528**	,347*	,420**	-,768**	1	,454**	,539**	,760**	,430**
	Знач. (двухсторонняя)	,010	,000	,000	,013	,002	,000		,001	,000	,000	,002
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо3	Корреляция Пирсона	,277	,453**	,480**	,328*	,471**	-,696**	,454**	1	,791**	,645**	,523**
	Знач. (двухсторонняя)	,052	,001	,000	,020	,001	,000	,001		,000	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо4	Корреляция Пирсона	,291*	,408**	,452**	,305*	,456**	-,681**	,539**	,791**	1	,624**	,221
	Знач. (двухсторонняя)	,040	,003	,001	,031	,001	,000	,000	,000		,000	,122
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо5	Корреляция Пирсона	-,187	-,553**	-,441**	-,308*	-,330*	-,758**	,760**	,645**	,624**	1	,535**
	Знач. (двухсторонняя)	,192	,000	,001	,029	,019	,000	,000	,000	,000		,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ОЖ	Корреляция Пирсона	,314*	,505**	,480**	,368**	,394**	-,484**	,430**	,523**	,221	,535**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,027	,000	,000	,009	,005	,000	,002	,000	,122	,000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблица 4: Знаходження кореляційних зв'язків за допомогою критерію Пірсона між показниками методик: тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонт'єва, шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи методика визначення емоційної стійкості особистості, методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана)

Корреляции

	сжо1	сжо2	сжо3	сжо4	сжо5	ОЖ	реан1	реан2	реан3	самоеф ект	самомен едж	емоцтійк
сжо1	1	-,768**	-,696**	-,681**	-,758**	-,484**	,424**	,417**	-,435**	,446**	,376**	,463**
		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,003	,002	,001	,007	,001
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо2	Корреляция Пирсона	-,768**	1	,454**	,539**	,760**	,430**	,478**	,493**	-,443**	,533**	,491**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,001	,000	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо3	Корреляция Пирсона	-,696**	,454**	1	,791**	,645**	,523**	,438**	,515**	-,430**	,555**	,453**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,001		,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,001
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжо4	Корреляция Пирсона	-,681**	,539**	,791**	1	,624**	,221	,415**	,529**	-,484**	,546**	,483**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,000	,122	,003	,000	,000	,000	,000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
сжоб	Корреляция Пирсона	-,758**	,760**	,645**	,624**	1	,535**	-,391**	-,520**	,537**	-,503**	-,434**	-,431**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000		,000	,005	,000	,000	,000	,002	,002
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ОЖ	Корреляция Пирсона	-,484**	,430**	,523**	,221	,535**	1	,455**	,459**	-,461**	,576**	,505**	,349*
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,002	,000	,122	,000		,001	,001	,001	,000	,000	,013
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
реан1	Корреляция Пирсона	,424**	,478**	,438**	,415**	-,391**	,455**	1	,810**	-,741**	,807**	,845**	,889**
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,000	,001	,003	,005	,001		,000	,000	,000	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
реан2	Корреляция Пирсона	,417**	,493**	,515**	,529**	-,520**	,459**	,810**	1	-,702**	,896**	,884**	,802**
	Знач. (двухсторонняя)	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
реан3	Корреляция Пирсона	-,435**	-,443**	-,430**	-,484**	,537**	-,461**	-,741**	-,702**	1	-,688**	-,712**	-,692**
	Знач. (двухсторонняя)	,002	,001	,002	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
самое фект	Корреляция Пирсона	,446**	,533**	,555**	,546**	-,503**	,576**	,807**	,896**	-,688**	1	,904**	,803**
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Самом енедж	Корреляция Пирсона	,376**	,453**	,596**	,565**	-,434**	,505**	,845**	,884**	-,712**	,904**	1	,812**
	Знач. (двухсторонняя)	,007	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
емоцст йк	Корреляция Пирсона	,463**	,491**	,453**	,483**	-,431**	,349*	,889**	,802**	-,692**	,803**	,812**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,001	,000	,002	,013	,000	,000	,000	,000	,000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Таблиця 5: Знаходження кореляційних зв'язків за допомогою критерію Пірсона між показниками методик: шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості, методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана)

Корреляции

		реан1	реан2	реан3	Самоефект	самоменедж	емоцстійк
реан1	Корреляция Пирсона	1	,810**	-,741**	,807**	,845**	,889**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
реан2	Корреляция Пирсона	,810**	1	-,702**	,896**	,884**	,802**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
реан3	Корреляция Пирсона	-,741**	-,702**	1	-,688**	-,712**	-,692**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Самоефект	Корреляция Пирсона	,807**	,896**	-,688**	1	,904**	,803**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
самоменедж	Корреляция Пирсона	,845**	,884**	-,712**	,904**	1	,812**

	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Емоційк	Корреляція Пирсона	,889**	,802**	-,692**	,803**	,812**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Корреляція значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Додаток Д

Таблиця 1: Індивідуальні показники підгрупи студентів за методикою діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана) до та після застосування тренінгових технологій

№	Внутрішня мотивація	Зовнішня позитивна мотивація	Зовнішня негативна мотивація
Показники групи до застосування тренінгових технологій			
1	1	1	4
2	1	1,3	4,5
3	1,5	1,6	5
4	1	2	5

5	1,5	2,3	5
6	2	2,3	3,5
7	2	1,6	3
8	1	1,3	3,5
9	1,5	1	3
10	1,5	1,3	3,5
11	2	2,6	2,5
12	2	2,6	3,5
13	1	2,6	3
14	2,5	2,6	3
15	2,5	3	3
Показники групи після застосування тренінгових технологій			
1	3,5	2,6	2,5
2	3,5	2,6	1
3	3	3,6	1
4	3	3,6	1
5	3	2,6	1,5
6	3,5	3,3	1,5
7	3,5	3	2
8	3	3	1

9	3	3,6	2
10	3	3,3	1
11	3,5	2,6	2
12	3,5	3	1
13	3,5	4	2
14	3	4,3	1,5
15	3	4,6	1,5

Таблиця 2: Індивідуальні показники підгрупи студентів за методиками: шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О. С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості до та після застосування тренінгових технологій

№	Самоефективність	Самоменеджмент	Емоційна стійкість
Показники групи до застосування тренінгових технологій			
1	20	48	9
2	21	56	8
3	22	32	7
4	23	38	6
5	24	44	5
6	21	55	6
7	22	42	7
8	23	23	8
9	24	38	9
10	20	36	8
11	21	45	11
12	22	48	11
13	23	43	10
14	24	45	12
15	22	56	13
Показники групи після застосування тренінгових технологій			
1	29	81	37
2	26	73	24

3	25	66	25
4	27	68	18
5	28	72	15
6	28	75	23
7	27	79	28
8	28	67	24
9	29	68	25
10	25	63	35
11	26	69	33
12	26	65	38
13	30	80	27
14	31	81	26
15	32	82	30

Таблиця 3: Індивідуальні показники підгрупи студентів за тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. О. Леонтєва до та після застосування тренінгових технологій

№	Цілі в житті	Процес життя	Результативність життя	Локус контролю – «Я»	Локус контролю – «Життя»	Осмисленість життя
Показники групи до застосування тренінгових технологій						
1	20	10	23	21	8	34
2	19	11	24	22	9	34
3	18	12	22	23	10	46
4	18	13	21	21	11	23
5	19	14	23	6	12	90
6	20	15	24	7	13	99
7	21	16	6	8	14	95
8	22	17	7	9	15	66
9	22	18	8	10	14	56

10	21	19	9	11	13	21
11	20	20	8	12	12	45
12	23	21	7	13	11	43
13	24	13	6	14	10	27
14	25	14	10	15	9	39
15	26	15	11	16	8	28
Показники групи після застосування тренінгових технологій						
1	27	12	16	13	9	66
2	28	11	12	12	10	54
3	21	6	23	18	19	54
4	22	7	24	18	17	88
5	22	8	22	19	6	97
6	21	9	21	20	7	45
7	6	26	25	24	20	76
8	7	27	26	25	21	67
9	8	28	27	26	22	89
10	9	29	28	27	23	60
11	10	30	29	28	24	67
12	1	22	30	29	25	66
13	12	23	29	30	26	78

14	13	24	28	24	27	67
15	14	25	27	25	28	78

Таблиця 4: Індивідуальні показники підгрупи студентів за методикою «Професійна готовність» А. П. Чернявської до та після застосування тренінгових технологій

№	Автоном- ність	Інформа- тивність	Прийняття рішень	Плануван- ня	Емоційне ставлення
Показники групи до застосування тренінгових технологій					
1	2	5	6	6	6

2	3	4	5	5	5
3	4	5	4	4	4
4	5	6	3	5	3
5	6	7	4	6	2
6	5	8	5	4	1
7	4	7	6	5	2
8	3	8	5	6	3
9	2	7	4	3	4
10	2	7	3	4	3
11	7	6	4	7	4
12	8	6	5	8	3
13	9	7	4	9	4
14	10	8	5	7	5
15	12	7	4	8	6
Показники групи після застосування тренінгових технологій					
1	12	10	7	7	7
2	10	11	8	11	10
3	10	9	9	12	11
4	9	8	8	13	10
5	8	7	7	12	12

6	7	8	8	12	13
7	8	9	7	13	12
8	8	11	8	10	11
9	7	8	10	9	12
10	7	9	11	8	10
11	8	8	11	7	9
12	9	9	11	8	10
13	8	8	10	9	8
14	7	19	10	12	7
15	10	12	9	11	9

Таблиця 1: Визначення типу розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (показники підгрупи студентів до та після тренінгу за методиками: методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана), шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи, методика визначення емоційної стійкості особистості)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		реан1п	реан2п	реан3п	самоеектп	самоменеджп	Емцстп
N		30	30	30	30	30	30
Параметры нормального распределения ^{a,b}	Среднее	2,4167	2,6267	2,5833	24,9667	57,9333	17,9333
	Среднекв.отклонение	,92925	,95011	1,29377	3,36804	16,84193	10,58930
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	,235	,155	,141	,120	,129	,179
	Положительные	,138	,111	,141	,120	,122	,179
	Отрицательные	-,235	-,155	-,111	-,083	-,129	-,117
Статистика критерия		,235	,155	,141	,120	,129	,179
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		,100 ^c	,062 ^c	,134 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,065 ^c

- a. Проверяемое распределение является нормальным.
b. Вычислено из данных.
c. Коррекция значимости Лильефорса.
d. Это нижняя граница истинной значимости.

Таблиця 2: Визначення типу розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (показники за тестом «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтьєва)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		сжо1п	сжо2п	сжо3п	сжо4п	сжо5п	ОЖп
N		30	30	30	30	30	30
Параметры нормального распределения ^{a,b}	Среднее	17,9667	17,1667	19,2000	18,2000	15,1000	59,9333
	Среднекв.отклонение	6,81015	6,98315	8,33522	7,07789	6,68168	23,20662
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	,202	,122	,219	,102	,165	,103
	Положительные	,079	,122	,139	,102	,165	,093
	Отрицательные	-,202	-,069	-,219	-,094	-,087	-,103
Статистика критерия		,202	,122	,219	,102	,165	,103
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		,103 ^c	,200 ^{c,d}	,101 ^c	,200 ^{c,d}	,065 ^c	,200 ^{c,d}

- a. Проверяемое распределение является нормальным.
b. Вычислено из данных.
c. Коррекция значимости Лильефорса.
d. Это нижняя граница истинной значимости.

Таблиця 3: Визначення типу розподілу за допомогою критерію Колмогорова-Смірнова (показники за методикою «Професійна готовність» А.П. Чернявської)

Одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова

		профгот1п	профгот2п	профгот3п	профгот4п	профгот5п
N		30	30	30	30	30
Параметры нормального распределения ^{а,б}	Среднее	7,0000	8,1333	6,7000	8,0333	6,8667
	Среднекв.отклонение	2,86477	2,72578	2,57508	2,96512	3,63634
Наибольшие экстремальные расхождения	Абсолютная	,167	,220	,179	,110	,151
	Положительные	,086	,220	,179	,104	,151
	Отрицательные	-,167	-,139	-,100	-,110	-,139
Статистика критерия		,167	,220	,179	,110	,151
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)		,063 ^с	,101 ^с	,075 ^с	,200 ^{с,д}	,077 ^с

а. Проверяемое распределение является нормальным.

б. Вычислено из данных.

с. Коррекция значимости Лильефорса.

д. Это нижняя граница истинной значимости.

Таблиця 1: Середні значення за шкалами методик (методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А. О. Реана); шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи; методика визначення емоційної стійкості особистості; тест «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтьєва; методика «Професійна готовність» А.П. Чернявської) за показниками підгрупи студентів до та після застосування тренінгових технологій

Статистика группы

	група	N	Среднее	Среднекв.отклонение	Среднекв. ошибка среднего
реан1п	1,00	15	1,6000	,54116	,13973
	2,00	15	3,2333	,25820	,06667
реан2п	1,00	15	1,9400	,67380	,17397
	2,00	15	3,3133	,63681	,16442
реан3п	1,00	15	3,6667	,83808	,21639
	2,00	15	1,5000	,50000	,12910
Самоеектп	1,00	15	22,1333	1,35576	,35006
	2,00	15	27,8000	2,11119	,54511
самоменеджп	1,00	15	43,2667	9,10625	2,35122
	2,00	15	72,6000	6,60952	1,70657
Емцстп	1,00	15	8,6667	2,35028	,60684
	2,00	15	7,2000	6,53780	1,68805
сжо1п	1,00	15	14,7333	2,45531	,63396
	2,00	15	21,2000	8,22424	2,12349
сжо2п	1,00	15	15,2000	3,27763	,84628
	2,00	15	19,1333	9,05433	2,33782
сжо3п	1,00	15	13,9333	7,66687	1,97958
	2,00	15	24,4667	5,06905	1,30882
сжо4п	1,00	15	13,8667	5,68038	1,46667
	2,00	15	22,5333	5,59166	1,44376
сжо5п	1,00	15	18,9333	2,25093	,58119
	2,00	15	11,2667	7,47822	1,93087
ОЖп	1,00	15	49,7333	26,21741	6,76931
	2,00	15	70,1333	14,32713	3,69925
профгот1п	1,00	15	5,4667	3,13657	,80986
	2,00	15	8,5333	1,45733	,37628
профгот2п	1,00	15	6,5333	1,18723	,30654
	2,00	15	9,7333	2,91466	,75256
профгот3п	1,00	15	4,4667	,91548	,23637
	2,00	15	8,9333	1,48645	,38380

προφροτ4π	1,00	15	5,8000	1,74028	,44934
	2,00	15	10,2667	2,12020	,54743
προφροτ5π	1,00	15	3,6667	1,44749	,37374
	2,00	15	10,0667	1,83095	,47275

Таблиця 2: Знаходження відмінностей між показниками підгрупи студентів до та після застосування тренінгових технологій за шкалами методик (методика діагностики мотивації професійної діяльності К. Замфір (модифікація А.А. Реана); шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В.Г. Ромека); шкала самооцінки рівня самоменеджменту О.С. Штепи; методика визначення емоційної стійкості особистості; тест «Смисложиттєві орієнтації» Д.О. Леонтєва; методика «Професійна готовність» А.П. Чернявської) за допомогою критерію Ст'юдента

Критерий для независимых выборок

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	T	ст.св.	Знач. (двухсторонняя)	Средняя разность	Среднеквадратичная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
реан1п	Предполагаются равные дисперсии	8,593	,007	-10,550	28	,000	-1,63333	,15482	-1,95046	-1,31621
	Не предполагаются равные дисперсии			-10,550	20,060	,000	-1,63333	,15482	-1,95621	-1,31045
реан2п	Предполагаются равные дисперсии	,583	,452	-5,737	28	,000	-1,37333	,23938	-1,86368	-,88299

	Не предполагаются равные дисперсии			-5,737	27,911	,000	-1,37333	,23938	-1,86375	-88292
реан3п	Предполагаются равные дисперсии	4,594	,041	8,599	28	,000	2,16667	,25198	1,65052	2,68282
	Не предполагаются равные дисперсии			8,599	22,845	,000	2,16667	,25198	1,64522	2,68811
Самоеекп	Предполагаются равные дисперсии	2,594	,119	-8,747	28	,000	-5,66667	,64783	-6,99368	-4,33965
	Не предполагаются равные дисперсии			-8,747	23,869	,000	-5,66667	,64783	-7,00411	-4,32922
Самоменед жп	Предполагаются равные дисперсии	,409	,528	-10,097	28	,000	-29,33333	2,90528	-35,28452	-23,38214
	Не предполагаются равные дисперсии			-10,097	25,546	,000	-29,33333	2,90528	-35,31038	-23,35629
Емцстп	Предполагаются равные дисперсии	8,569	,007	-10,332	28	,068	-18,53333	1,79382	-22,20780	-14,85887
	Не предполагаются равные дисперсии			-10,332	17,559	,069	-18,53333	1,79382	-22,30880	-14,75787
сжо1п	Предполагаются равные дисперсии	22,688	,000	2,918	28	,007	6,46667	2,21610	1,92719	11,00615
	Не предполагаются равные дисперсии			2,918	16,476	,010	6,46667	2,21610	1,77974	11,15359
сжо2п	Предполагаются равные дисперсии	37,605	,000	-1,582	28	,000	-3,93333	2,48628	-9,02625	1,15958
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,582	17,607	,000	-3,93333	2,48628	-9,16518	1,29851
сжо3п	Предполагаются равные дисперсии	11,236	,002	-4,439	28	,025	-10,53333	2,37313	-15,39447	-5,67220
	Не предполагаются равные дисперсии			-4,439	24,276	,031	-10,53333	2,37313	-15,42829	-5,63838
сжо4п	Предполагаются равные дисперсии	,001	,973	-4,211	28	,000	-8,66667	2,05805	-12,88238	-4,45095

	Не предполагаются равные дисперсии			-4,211	27,993	,000	-8,66667	2,05805	-12,88243	-4,45090
сжобп	Предполагаются равные дисперсии	15,184	,001	-3,802	28	,001	-7,66667	2,01644	-11,79716	-3,53618
	Не предполагаются равные дисперсии			-3,802	16,516	,001	-7,66667	2,01644	-11,93050	-3,40284
ОЖп	Предполагаются равные дисперсии	4,905	,035	-2,644	28	,013	-20,40000	7,71414	-36,20170	-4,59830
	Не предполагаются равные дисперсии			-2,644	21,677	,015	-20,40000	7,71414	-36,41197	-4,38803
профгот1п	Предполагаются равные дисперсии	8,324	,007	-3,434	28	,002	-3,06667	,89301	-4,89591	-1,23743
	Не предполагаются равные дисперсии			-3,434	19,775	,003	-3,06667	,89301	-4,93080	-1,20253
профгот2п	Предполагаются равные дисперсии	2,712	,111	-3,938	28	,006	-3,20000	,81260	-4,86453	-1,53547
	Не предполагаются равные дисперсии			-3,938	18,521	,007	-3,20000	,81260	-4,90377	-1,49623
профгот3п	Предполагаются равные дисперсии	5,578	,025	-9,909	28	,000	-4,46667	,45075	-5,38998	-3,54335
	Не предполагаются равные дисперсии			-9,909	23,285	,000	-4,46667	,45075	-5,39848	-3,53485
профгот4п	Предполагаются равные дисперсии	1,653	,209	-6,307	28	,000	-4,46667	,70823	-5,91741	-3,01593
	Не предполагаются равные дисперсии			-6,307	26,975	,000	-4,46667	,70823	-5,91989	-3,01344
профгот5п	Предполагаются равные дисперсии	,531	,472	-10,620	28	,000	-6,40000	,60264	-7,63445	-5,16555
	Не предполагаются равные дисперсии			-10,620	26,584	,000	-6,40000	,60264	-7,63742	-5,16258

Додаток Л

**Програма тренінгу підвищення рівня особистісної готовності студентської
молоді до професійної діяльності**

Зустріч 1. Привітання. Постановка задач та цілей тренінгу. Висвітлення теоретичних аспектів тренінгової роботи взагалі та за темою зокрема. Надання лекційного матеріалу, який необхідно опрацювати вдома.

Встановлення правил групи.

Робота у групі:

Вправа «Моя хвилинка». Мета: діагностика працездатності групи. Точне

почуття часу свідчить про адекватне сприйняття дійсності і високої працездатності людини.

Вправа «Мрії». Мета: Розвинути солідарність і розуміння, створити атмосферу довіри серед учасників і згуртувати групу.

Вправа «Конверт». Мета: Оволодіння навичками вербальної комунікації.

Вправа «Дискусія». Мета вправи: формування паралінгвістичних і оптокінетичних навичок спілкування; вдосконалення взаєморозуміння партнерів по спілкуванню на невербальному рівні.

Вправа «Оповідач, що заблукав». Мета: Відпрацювання навичок вербального спілкування.

Вправа «Ромашка». Мета: формування цілісного сприйняття своїх позитивних і негативних сторін.

Вправа «Дзеркало». Мета: формування сприйняття образу себе та інших.

Вправа «Ми схожі?». Мета вправи: налагодження контакту часників один з одним, підвищення довіри один до одного.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення результатів проведеної роботи. Надання домашнього завдання.

Зустріч 2. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі (робота з невербальною частиною комунікації). Висвітлення теоретичних аспектів за темою зустрічі. Надання лекційного матеріалу, який необхідно опрацювати вдома.

Робота у групі:

Вправа «Що далі?». Мета: створити в групі атмосферу емоційної свободи, відкритості, дружелюбності і довіри один до одного; допомогти учасникам краще пізнати один одного, скоротити дистанцію в спілкуванні; ввести в колективне розуміння групи готовність говорити про емоції і почуття.

Вправа «Естафета почуттів». Мета: розвинути вміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективної невербальної комунікації та передачі пережитих емоцій; обговорити ідеї, які стосуються закономірностей передавання інформації в процесі спілкування.

Вправа «Долоні». Мета: розвиток вміння користуватися невербальною складовою комунікації.

Вправа: «Подарунок». Мета: сприяти створенню атмосфери доброзичливості і концентрації уваги на партнері; розвиток невербальної комунікації.

Вправа «Крокодил». Мета: оволодіння мімікою і жестом в невербальній комунікації, тренування в передачі інформації; виявити найбільш типові помилки, яких припускаються при невербальному спілкуванні і потренуватися в їх усуненні; сприяти подоланню психологічних бар'єрів, що перешкоджають спілкуванню, шляхом розвитку спонтанності учасників тренінгу.

Вправа: «Колесо балансу». Мета: Для досягнення балансу в житті потрібно упорядкувати всі сектори свого життя. Щоб оцінити, в якому стані знаходяться важливі для особистості частини життя.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення домашнього завдання та результатів проведеної роботи. Надання домашнього завдання на наступний раз.

Зустріч 3. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі. Висвітлення теоретичних аспектів за темою зустрічі. Надання лекційного матеріалу, який необхідно опрацювати вдома.

Перші дві зустрічі були більшою мірою спрямовані на роботу з невербальною складовою комунікації, тому на 3 зустрічі будуть виконані лише дві вправи, проте які за часом достатньо великі. Перша вправа буде підсумком роботи з невербалікою, тоді як друга вправа буде стосуватися не лише вербальної комунікації а й таких аспектів як: прийняття рішень, вивчення та застосування стратегій подолання конфліктних ситуацій, згуртованості, вміння домовлятися, слухати і чути одне одного, вміння аналізувати та подавати правильно інформацію, вміти переконувати, аргументувати, виявляти лідерські здатності, вміння керувати тощо.

Метою тренінгової діяльності є не лише ознайомлення та опрацювання поняття «особистісної готовності», але й набуття практичних навичок у своїй

професії, що дає змогу показати на практиці певні аспекти професійної діяльності майбутніх спеціалістів.

Робота у групі:

Вправа «Ведений-поводир». Мета: розвиток способів невербальної комунікації, робота з такими аспектами як довіра до партнера, вміння перекладати відповідальність на інших, партнерська робота.

Вправа дещо реконструйована. Займає приблизно 1-1,5 години, по 45 хвилин на кожного з партнерів. Основна мета поводиря – вести свого веденого найважчим маршрутом. Територіально учасники не обмежуються.

Вправа «Космос». Мета: формувати навички, необхідні для успішної взаємодії між людьми, які мають розбіжності в думках і поглядах, командоутворення. Також вправа розрахована на 1 годину мінімум.

Завершення зустрічі. При підведенні підсумків необхідно звернути увагу на те, що саме продемонстровані вміння (або не продемонстровані) на зустрічі є одними з основних елементів у покращенні професійних стосунків у колективі.

Зустріч 4. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі (робота з вербальною частиною комунікації). Висвітлення теоретичних аспектів за темою зустрічі. Надання лекційного матеріалу, який необхідно опрацювати вдома.

Робота у групі:

Обговорення матеріалу, що був наданий до опрацювання.

Вправа «Прохання». Мета: розвиток навички переконання.

Вправа «Німії діалог». Мета: опрацювання навичок інтерв'ювання з урахуванням зняття мотиваційних спотворень.

Вправа «Стаканчик». Мета: зняти напругу між учасниками групи; підтримати відкрите вираження позитивних емоцій; сприяти розвитку нестандартного, творчого мислення учасників.

Обговорення у групі проблем та страхів які виникають у респондентів з питань їх подальшого майбутнього у професійній сфері. Мета: показати, що всі люди є людьми зі своїми страхами, проблемами та неготовністю до чогось.

Проробити її моменти і показати, що це є нормальним. Надати підтримку та можливі шляхи вирішення проблем.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення домашнього завдання та результатів проведеної роботи. Надання домашнього завдання на наступний раз.

Зустріч 5. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі (робота з вербальною частиною комунікації; розробка питання відповідальної поведінки; робота з різними стратегіями подолання конфліктних ситуацій). Висвітлення теоретичних аспектів за темою зустрічі. Надання лекційного матеріалу, який необхідно опрацювати вдома.

Робота у групі:

Вправа «Інтерв'ю». Мета: розвиток комунікативних умінь і рефлексивних навичок; формування навичок інтерв'ювання з урахуванням зняття мотиваційних спотворень.

Вправа: «Переговори». Мета: розвиток вербальної взаємодії з групою; відпрацювання комунікативних навичок спілкування; виявлення лідерських задатків серед учасників вправи; вміння приймати єдине правильне рішення в колективних умовах; розвиток творчих здібностей.

Вправа «Без назви» (робота в групах). Мета: дати досвід спілкування на професійні теми в руслі міжособистісного спілкування, показати розмаїття тем професійного спілкування, висвітлити їх у позитивному ключі.

Вправа «Плюси і мінуси міжособистісного спілкування». Мета: звернутися до позитивного і негативного досвіду міжособистісного спілкування в колективі, актуалізувати його.

Вправа «Я і моя залежність». Мета: розуміння для чого нам потрібні залежності. Робота з ними, знаходження позитивних та негативних сторін її наявності.

Вправа «Типи поведінки». Мета: донести до учасників інформацію про типи поведінки, зосередити їх увагу на тому, що найбільш ефективним типом поведінки є відповідальна.

Вправа «Льотний випадок». Мета: показати переваги відповідальної поведінки перед іншими типами поведінки.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення домашнього завдання та результатів проведеної роботи. Надання домашнього завдання на наступний раз.

Вправа: Мозковий штурм «Що заважає людям поводитися відповідально?». Мета: з'ясувати «перепони» відповідальної поведінки. Показати, що відповідальними мають бути усі учасники колективу.

Перешкоди на шляху до відповідальної поведінки

- Це дуже небезпечно – говорити те, що хочеш.
- Тільки егоїсти роблять те, що хочуть.
- Якщо я буду відповідальним, я можу посваритись з друзями.
- Мені соромно говорити те, що я думаю насправді.
- Якщо хтось відмовляє мені, це означає, що я йому не подобаюсь.
- Близькі люди повинні розуміти це самі.
- Люди повинні тримати свої почуття при собі.
- Я не хотів би говорити про свої думки й почуття, бо не хочу турбувати інших своїми проблемами.

Вправа «Прийоми відповідальної поведінки». Мета: «продегустувати» на практиці прийоми відповідальної поведінки

Вправа «Пара». Мета: продемонструвати учасникам важливість співробітництва тоді, коли працюєш в парі з напарником.

Вправа «Ланцюжок довіри». Мета: дати досвід відчуття відповідальності за свого напарника; формування довірчого відношення до напарника.

Вправа «Довірче падіння». Мета: дати установку на побудову довірчих відносин, стимулювання почуття відповідальності до напарника, робота з таким аспектом як згуртованість колективу.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення домашнього завдання та результатів проведеної роботи. Надання домашнього завдання на наступний раз.

Зустріч 6. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі (робота з темою:

обов'язковість і слідування інструкціям, опрацювання проблеми готовності).
Висвітлення теоретичних аспектів за темою зустрічі.

Робота у групі:

Вправа «Без правил». Мета: зацікавити, зосередити увагу учасників на важливості отримання інструкцій і слідування інструкціям для правильного виконання завдання, мотивувати учасників на те, щоб вони прагнули слідувати інструкціям.

Вправа «Ролі, що ми граємо». Мета: дати можливість учасникам відчувати переживання, які виникають в ході спілкування, коли їх змушують діяти відповідно до стереотипів; дати відчувати «незручність» коли граєш «не свою» роль; проілюструвати негатив «козла-відпущення»; можна торкнутися проблеми «керівник-підлеглий», коли керівник не приймає до уваги зауваження, прохання підлеглих.

Вправа «Розподіл ролей». Мета: дати можливість розподілити між собою ефективні ролі. Дати досвід спілкування через ефективні ролі.

Вправа «Якості та вміння важливі для ефективного спілкування». Мета: з'ясувати уявлення учасників про важливі якості та вміння особистості необхідні для ефективного спілкування.

Вправа «Плітка». Мета: показати механізми створення неефективної комунікації, виявити фактори, що впливають на спотворення інформації.

Вправа «Вислухай – поверни». Мета: тренувати навички активного слухання та партнерської взаємодії

Вправа «Я – повідомлення». Мета: навчити виражати свої почуття без оцінок, невдоволення, образ.

Завершення тренінгової зустрічі. Обговорення домашнього завдання та результатів проведеної роботи.

Зустріч 8. Привітання. Постановка задач та цілей зустрічі (завершення теми відповідальної поведінки, висновки щодо особистісно готовності та шляхів її досягнення).

Робота у групі: два великі блоки:

Перший блок – арт-терапія з елементами нейрографіки – опрацювання теми готовності до професійної діяльності. Нейрографіка - графічний метод організації мислення, трансформації свого стану та ставлення до проблеми без слів та понятійного процесу. Це контакт із своїм внутрішнім простором через малювання. В даному випадку будемо пропрацьовується саме аспект особистісної готовності до професійної діяльності.

Другий блок – обговорення та підсумування набутих знань, проведення повторного тестування за методиками дипломної роботи.

Завершення тренінгової зустрічі.