

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Е.Лузік

« __ » _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

Тема: «Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку»

Виконавець: студентка 201 групи Борсук Юлія Григорівна

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент Гордієнко Наталія Василівна

Нормоконтролер: _____

Михеєва Т.О.

(підпис)

КИЇВ 2021

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Е. Лузік
«__» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Борсук Юлії Григорівни

1. Тема кваліфікаційної роботи «Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку» затверджена наказом ректора від «04» жовтня 2021 р. № 2133/ст.

2. Термін виконання роботи: з 11 жовтня 2021 до 16 грудня 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого другого та третього розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 94 сторінки, з них обсяг основного тексту 56 сторінок, список використаних джерел нараховує 60 позицій.

4. Зміст кваліфікаційної роботи: Вступ; Розділ I. Теоретичні основи формування мотиваційної сфери осіб дорослого віку у професійній діяльності; Висновки до першого розділу; Розділ II. Емпіричне дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку; Висновки до другого розділу; Розділ III. Програма формування мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку через розвиток їх самооцінки; Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 5 таблиць, 12 рисунків.

Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження	11.10.2021	
2.	Формулювання мети, завдання досліджень. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	15.10.2021	
3.	Написання основної частини. Перше читання керівника	15.11.2021	
4.	Написання вступу, висновків.	22.11.2021	
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові	29.11.2021	
6.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	02.12.2021	
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	13.12.2021	
8.	Подання остаточного варіанту на кафедру	16.12.2021	
9.	Захист роботи	29.12.2021	

8. Дата видачі завдання: «__»_____2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Гордієнко Н. В.

Завдання прийняв до виконання _____ Борсук Ю. Г.

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку»: 94 сторінки, 60 використаних джерел та літератури, 5 додатків.

Об'єкт дослідження – мотивація досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Предмет дослідження – самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Мета дослідження полягає у визначенні впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

У кваліфікаційній роботі розкрито проблематику самооцінки, а саме її вплив на мотивацію досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку, зокрема: зіставлено поняття «мотиваційної сфери», «мотивації» та «мотиву», визначені аспекти формування у осіб дорослого віку. Описано поняття «самооцінки», а саме її види, структуру та прояв цього компоненту у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Практичне значення роботи полягає в тому, що матеріали даного дослідження можуть бути використані при викладанні таких навчальних курсів як: «Вікова психологія», «Психологія особистості», «Психологія самоменеджменту», а також спецкурсів та спецсеминарів, що пов'язані з психологією. Отримані результати можуть бути застосовані у діяльності практичних психологів, педагогів у корекційно-розвивальній, консультативній, просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм, практичними психологами, які працюють на посаді HR-менеджера, а саме при підборі кандидатів на встановлені посади.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: САМООЦІНКА, МОТИВАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ОСОБИСТІСТЬ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	11
1.1. Теоретичні аспекти формування мотиваційної сфери особистості	11
1.2. Теоретичні підходи до вивчення самооцінки осіб дорослого віку	16
1.3. Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку	23
Висновки до першого розділу	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ	27
2.1. Організаційні та змістові аспекти дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку	28
2.2. Діагностика рівня сформованості та прояву самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку	33
2.3. Аналіз впливу самооцінки на формування мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку.....	44
Висновки до другого розділу	46
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ЇХ САМООЦІНКИ	48
3.1. Розробка та впровадження психокорекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку ...	48
3.2. Оцінка ефективності впливу психокорекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку ...	50
3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення та вдосконалення рівня самооцінки осіб дорослого віку.....	56

Висновки до третього розділу	58
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	62
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. У наш час питання щодо проблеми самооцінки має вагомий значимість для психологічної науки, адже від її рівня залежить не тільки формування психологічного складу та установок особистості, але і успішність діяльності виконуваної суб'єктом, тому самооцінка істотно впливає на результати діяльності людини. Від адекватного оцінювання людиною своїх можливостей, професійних здібностей, професійно-особистісних якостей залежить продуктивність як її індивідуальної, так і групової діяльності. Певний вид самооцінки зумовлює реакції людини на успіх та неуспіх, ефективність її взаємодії з оточуючими, життєвий оптимізм у цілому, що загалом впливає на майже всі сфери життя особи дорослого віку.

Щодо вивчення стану дослідження обраної нами тематики варто зазначити, що проблема самооцінки в аспекті її впливу на практичну діяльність людини відображена в роботах Б. Ананьєва [3], О. Воронова [14], О. Столярчук [50], Л. Бахмат [6], І. Чеснокова [56], та ін. У цих роботах підкреслюється зв'язок самооцінки з «Я-образом», «Я-концепцією», засобом формування яких і виступає самооцінка. У зарубіжній психології даний феномен розглядався у працях А. Адлера [2], Р. Бернса [7], Н. Брандена [11], А. Захарова [20], Ф. Зімбардо [21], К. Левіна [24] та ін. Закономірності функціонування мотивації досягнення досліджувалися М. Батурінім [5], Л. Бороздіною [10], Ю. Орловим [33], Т. Гордєєвою [16], Д. МакКлеландом [28] та іншими.

Існує багато досліджень, присвячених вивченню самооцінки, її впливу на розвиток особистості, ефективність діяльності, міжособистісні стосунки. Слід зазначити, що не менш важливий інтерес представляє мотивація досягнення. Зокрема науковці досліджують її зв'язок з академічною успішністю у закладах вищої освіти та закладах загальної середньої освіти. Разом з тим зв'язок самооцінки, а саме її вплив на мотивацію досягнень у професійній діяльності, досліджений мало. Ця тема потребує детального вивчення, оскільки мотивація досягнень і самооцінка значною мірою впливають на успішність індивіда в професійній діяльності. Саме це й зумовило вибір представленої

нами теми дослідження: «Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку».

Об`єкт дослідження – мотивація досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Предмет дослідження – самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Мета дослідження – визначити вплив самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

Реалізація поставленої мети кваліфікаційної роботи зумовлює необхідність виконання таких **завдань** дослідження:

1. здійснити теоретичний аналіз особливостей самооцінки як чинника мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

2. провести констатувальний етап експерименту рівня самооцінки та мотиваційної сфери осіб дорослого віку.

3. розробити та впровадити психокорекційну програму щодо підвищення та удосконалення рівня самооцінки осіб дорослого віку.

4. здійснити аналіз ефективності впровадженої психокорекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку.

5. надати практичні рекомендації щодо підвищення та вдосконалення рівня самооцінки осіб дорослого віку.

Для реалізації поставлених мети і завдань був використаний комплекс **методів дослідження**, серед яких:

теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення наукової літератури з проблематики дослідження;

емпіричні: спостереження, бесіда, тестування; експеримент (констатувальний і формувальний етапи).

Для визначення рівня самооцінки та дослідження мотивації до досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку використано комплекс методик: методика «Шкала М. Розенберга»; тест «Самооцінка особистості»; методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса; методика ДСМТД (методика «Динаміка структури мотивів трудової діяльності»); методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якір кар'єри» (перекладену та адаптовану В. Е. Винокуровою та В. А. Чикер);

методи статистичної обробки даних: з метою перевірки достовірності даних була виконана математична обробка за допомогою t-критерія Стюдента для залежних вибірок.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- *поглиблено уявлення* про особливості самооцінки та мотиваційного компоненту особистостей дорослого віку;
- *розкрито* особливості впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку;
- *розроблено* науково обґрунтовану психокорекційну програму соціально-психологічного тренінгу щодо формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали даного дослідження можуть бути використані при викладанні таких навчальних курсів як: «Вікова психологія», «Психологія особистості», «Психологія самоменеджменту», а також спецкурсів та спецсеминарів, що пов'язані з психологією. Отримані результати можуть бути застосовані у діяльності практичних психологів, педагогів у корекційно-розвивальній, консультативній, просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм, практичними психологами, які працюють на посаді HR-менеджера, а саме при підборі кандидатів на встановлені посади.

Апробація отриманих результатів. Основні ідеї та результати дослідження були представлені на засіданні випускової для спеціалізації «Практична психологія» кафедри – педагогіки та психології професійної освіти.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 60 найменувань, додатків на 26 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 56 сторінках і містить 5 таблиць, 12 рисунків. Загальний обсяг роботи – 94 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Теоретичні аспекти формування мотиваційної сфери особистості

У психологічних наукових джерелах можна часто зустріти поняття «мотиваційна сфера особистості». На відміну від спрямованості особистості, яка пов'язана з домінуючими потребами та інтересами, під мотиваційною сферою індивіда розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Мотиваційна сфера – це ядро особистості. Формування якої відбувається у ранньому віці та розвивається протягом всього життя. Мріючи, маленька дитина вчиться працювати з мотивацією. З часом та віком мрія-фантазія має переростати у мрію-план, тобто в мотиваційну установку. Турбота про мотивування приносить свої результати, позбавляє від витрат у самоорганізації, заряджає енергією, спонукає до досягнення.

Мотиваційна сфера людини є складним структурним утворенням, психологічний механізм, якої визначається характером використовуваної системи психологічних умов і засобів. У змісті його основи можна зазначити наступні блоки: гуманістичний, мотиваційний, аналітичної діяльності і розумових здібностей, емоційно - вольовий, самосвідомість.

Рівень розвитку мотиваційної сфери особистості залежить від таких способів [19]:

- умов і засобів як діалогічність;
- усвідомлення власного сенсу;
- предметно - рефлексивного ставлення.

Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості визначаються ідентифікацією образу «Я», образу майбутньої професійної діяльності, самооцінки і рефлексії.

Основними характеристиками мотиваційної сфери особистості є:

- різноманітність мотивів;
- множинний характер;
- гнучкість характеру;
- існування певної ієрархії;
- наявність структури;
- стійкий характер мотивів;
- динамічність мотивів;
- мотиваційна сила.

Мотиваційну сферу індивіда з точки зору його розвиненості можна оцінювати по наступним параметрам:

- o широта;
- o гнучкість;
- o ієрархованість.

Під широтою мотиваційної сфери визначається якісна різноманітність мотиваційних факторів - диспозицій (мотивів), потреб і цілей, представлених на кожному з рівнів. Чим більше у особистості всіляких мотивів, потреб і цілей, тим більш розвиненою є її мотиваційна сфера [13].

Гнучкість мотиваційної сфери характеризує процес мотивації таким чином: гнучкішою вважається така мотиваційна сфера, в якій задля задоволення мотиваційного спонукання більш загального характеру може бути використано більше різноманітних мотиваційних спонукачів нижчого рівня. Наприклад: гнучкішою є мотиваційна сфера людини, яка залежно від обставин задоволення одного і того ж мотиву може використовувати різноманітні засоби, ніж інша людина.

Ієрархованість мотиваційної сфери – це віддзеркалення в свідомості особистості значущості тієї або іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші – підпорядковане тобто другорядне; одні використовуються частіше, інші – не так часто.

Під поняттям мотивації у психології розуміють сукупність психологічних процесів, що спрямовують поведінку людини. Розуміння того навіщо люди роблять те, що вони роблять є необхідною передумовою для того, щоб допомогти їм реалізувати власні потреби та мотиви, попередивши випадки, коли невмотивованість може викликати певні ускладнення при досягненні бажаного.

Отже, мотивація – це психофізіологічний процес, який під дією зовнішніх або внутрішніх чинників, спонукає особистість до дієвості, спрямованої на досягнення особистих цілей [40].

Проблематика вивчення мотивацій тільки з психологічного аспекту, не дає можливості точно визначити, що ж спрямовує людину до діяльності. Однак дослідження поведінки особистості у процесі активності має певні загальні трактування мотивації діяльності суб'єкта, проте навіть вони дозволяють розробляти прагматичні моделі.

Різноманітні теорії мотивації вчені розподіляють на дві категорії [28]:

- змістовні (теорія потреб Туган - Барановського, ієрархія потреб Маслоу, теорія потреб Маккеланда, двофакторна теорія Герцберга);
- прецесійні (теорія сподівань Врума, теорія справедливості, комплексна процесійна теорія Портера і Лоулера).

Такі теорії побудовані на потребах людини, бажанні набути чи отримати те, що могло б спростити й полегшити життя, а також на прагненні особистості подолати певні проблеми та незручності за умови, що людина матиме впевненість у тому, що зможе досягти бажаного результату.

Тож процес формування мотивації особистості відбувається через проходження стадій, які характеризуються певними якісними особливостями. Кожним стадіям даного генеза відповідають певні психічні можливості та види мотивів. При цьому ситуаційні мотиви формують своєрідний нижчий рівень структури мотивації, який опосередковує взаємовідношення вищих рівнів мотивації та наявного моменту діяльності.

До умов переходу з одного структурного рівня мотивації на інший (вищий) можна віднести [49]:

- перша умова – вибір спрямованості поведінки особистості за рахунок усвідомлення потреб;
- друга умова – сформованість смислового ставлення до оточуючих об'єктів та явищ.

Вважаємо важливим зазначити, що до структури мотиваційної сфери особистості входять: потреби, мотиви, наміри, цілі, прагнення.

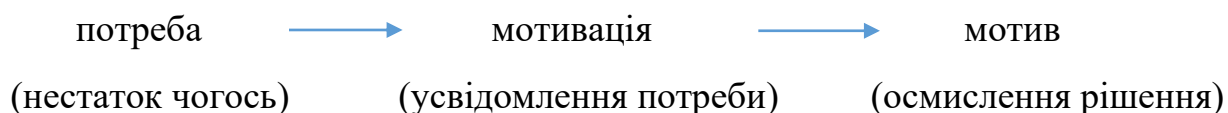
Відповідно теорії А. Маслоу існує п'ять основних типів потреб (безпеки, соціальні, самовираження, успіху, фізіологічні), які продукують ієрархічну структуру, що визначає поведінку особистості. Вчений стверджує, що потреби вищих рівнів не є мотивами для людини, до поки не задоволені (прийнятні частково) потреби нижчого рівня. Проте дана ієрархічна структура не є абсолютною та незмінною [30].



Рис. 1.1.1. Типи основних потреб за теорією А. Маслоу

Теоретичний аналіз дозволив постановити, що базу мотиваційної сфери дорослої особи становлять потреби – динамічно-активні стани особистості, що виражають її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. Потреба, опосередкована складним психологічним процесом мотивації, виявляє себе психологічно у формі мотиву поведінки. Потреба – це усвідомлена відсутність чогось, що викликає прагнення до відповідної діяльності, а мотив – осмислення рішення, а саме задовольняти чи не задовольняти вказану потребу в даному об'єктивному чи суб'єктивному оточенні [40].

Схематичний перехід потреби в мотив:



Мотивом може стати тільки усвідомлена потреба й тільки тоді, якщо задоволення цієї конкретної потреби, неодноразово проходячи через етап мотивації, безпосередньо переходить до дії [25]. Різноманітні потреби можуть співіснувати, так і суперечити одна одній. Наприклад: в індивіда викликає зацікавленість одна професія, з матеріальної точки зору – інша, за престижем – третя. Спинивши свій вибір на чомусь одному, особа виконує чималу роботу щодо усвідомлення привілеїв тієї потреби, задоволення якої для неї найбільш вагоміше.

Тож, в основі будь-якої дії лежить потреба, яка психологічно виявляється мотивом, що може реалізуватись у низці форм: інтересах, прагненнях, переконаннях та установках.

Інтерес - це об'єктивно спричинений мотив діяльності суб'єкта (окремої людини, соціальної спільноти), який формується з усвідомлення самої потреби та з'ясування умов і засобів її задоволення. В процесі реалізації інтересу, людина неодмінно бере до уваги не лише сам предмет потреби, а ще й обставини та умови його здобуття – існуючі норми та регламенти людських стосунків, соціальні інституції та установи [11]. Зміст інтересів

виражає внутрішню сутність суб'єкта, світогляд, його сприйняття навколишнього світу, наявні матеріальні та духовні цінності культури.

Прагнення – це мотиви, в яких проявляються потреби особистості в умовах спеціально організованої діяльності. Іноді, залежно від змісту цілі та рівня усвідомленості, прагнення може набувати вигляду потягу чи бажання. Потягові властивий невисокий рівень усвідомленості цілі. Він має вигляд емоційного порив, незадоволення існуючим станом речей. Бажання становлять більш чітке усвідомлення цілі, вони спонукають особистість до вольових дій, спрямованих на досягнення важливих цілей.

Переконання, являють собою основу соціогенних мотивів і втілюють усвідомлені потреби особистості діяти відповідно до своїх внутрішніх позицій, поглядів, принципів. Основою таких потреб виступає світогляд.

Установка – це готовність певним чином сприймати, розуміти, осмислювати об'єкт або діяти з ним відповідно до минулого досвіду. Стійка схильність індивіда до певної форми реагування, за допомогою якої може бути задоволена та чи інша потреба [60].

Проаналізувавши вище подану інформацію ми припускаємо, що мотиваційний компонент в певній мірі може залежити від компоненту самооцінки, який буде висвітлений в наступному пункті.

1.2. Теоретичні підходи до вивчення самооцінки осіб дорослого віку

Суттєвий вплив самооцінка має на продуктивність діяльності і безперечно на становлення особистості на всіх етапах її розвитку. Підпорядкованість характеру та ефективності усіх форм зовнішньої активності суб'єкта від його ставлення до себе знайшла неодноразове підтвердження в психології. Саме тому ставлення людини до самої себе є однією з фундаментальних властивостей її особистості. Тож адекватна оцінка себе в ситуації взаємодії з іншими людьми є одним з основних показників

соціально-психологічної адаптації. Індивід не тільки накопичує інформацію про самого себе, а й переживає певне ставлення до нього. Це ставлення концентрується у самооцінці.

Самооцінка – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей [36].

Самооцінка носить комплексний характер, так як поширюється на різні прояви особистості – такі як: інтелект, зовнішні дані, успішність у спілкуванні і т.д. Вона також є динамічною, так як може змінюватись впродовж життя.

Є дві структури самооцінки, які в період дорослого вікового етапу людини підсилюються: це когнітивна складова самооцінки, оскільки в цей період вона, успішно функціонує та має достатньо знань для того, щоб об'єктивно оцінювати себе. У дорослому віці, коли інтеріоризація оцінок соціального оточення вже відбулася, самооцінка людини в більшій мірі орієнтована на внутрішні еталони.

Та емоційна складова самооцінки, яка стає більш стриманою. На думку А. Захарової, емоційно-ціннісне ставлення щодо себе з віком поступово диференціюються і узагальнюється [20].

В молодості і ранній дорослості існує значна кількість часткових самооцінок, що перетинаються, конфліктно взаємодіють, виборюючи пріоритетність саме тих фрагментів особистості, які вони детермінують (зовнішність, професійні властивості, характерологічні особливості тощо). А ось в період дорослого віку аналіз і оцінка часткових Я-образів для особистості не є актуальним. Особистість переважно орієнтується на той Я-образ, який на попередніх етапах розвитку був обумовлений як найбільш значущий [4].

Позиція дослідників щодо взаємодії часткових (дискретних) і загальної самооцінки пов'язана з твердженням, що ідентичність часткових самооцінок свідчить про незрілість загальної самооцінки особистості як цілісного утворення. При цьому загальна самооцінка інтерпретується як ієрархічна система часткових самооцінок, що

знаходяться в динамічній взаємозалежності; де цілісна самооцінка не є простою механічною сукупністю окремих компонентів.

I. Чеснокова [56] стверджує, що в процесі становлення загальної самооцінки значну роль відіграє когнітивний компонент, оскільки він виконує функцію узагальнення найважливіших для особистості самооцінок, їх синтез і формування "ціннісної" самооцінки, яка відображає сутнісні властивості.

Аналізуючи часовий аспект проблематики щодо самооцінки, дослідники виокремлюють декілька її видів [47]: прогностичну, актуальну (корегувальну) та ретроспективну.

На кожному етапі розвитку особистості наведені види самооцінки проявляються по-різному, різні вікові стадії вирізняються домінуванням одного з них. Так, в молодому віці самооцінка особистості має прогностичну спрямованість, а в зрілому періоді вона більше відображає актуальні прояви людини, виконуючи регулюючу і корегуючу функції. В дорослому віці у професійному й особистому житті людини відбувається так зване підведення підсумків, стосовно тих напрямків, де були здійснені найбільш значні та самостійні кроки для самоактуалізації. До того ж особистість не лише визнає свою успішність чи неуспішність, але й намагається дати пояснення причинам успіху чи невдач. Такий своєрідний аналіз забезпечується ретроспективною розвитку і актуалізації конкретних Я-образів індивіда. В той час як ретроспективна самооцінка детермінує аналіз і висновки відповідно до власної поведінки і діяльності.

У першу чергу задоволеність людини своїми досягненнями залежить від уявлення про власний рівень результативності, тобто рівень домагань в різних сферах. Прогностична самооцінка оцінюється як рівень можливих досягнень людини в тій чи іншій існуючій ситуації.

Таким чином, Я-образ дорослої особи в даний період трансформується в Я-образ [57], який пов'язаний з забезпеченням своєї успішності та дотого ж розвитку інших людей (дітей, учнів, молодших колег тощо).

Залежно від того, як самооцінка, що має суб'єктивний характер, співвідноситься з реальними проявами особистості, вона поділяється на види:



Рис. 1.2.1. Види самооцінки

Отже, адекватна самооцінка – та, що відповідає дійсності. Неадекватна самооцінка – коли оцінка індивідом себе є неправильною. Неадекватна, в свою чергу, може бути завищеною та заниженою [10].

Завищена самооцінка характеризується наступним чином:

- в ідеалізованому уявленні щодо себе, про свої здібності і можливості, про свою значущість для оточуючих;
- ігноруванням особистих невдач заради підтримки свого психологічного комфорту;
- жорстокістю;
- набуттям «емоційної глухості», втратою зворотного зв'язку з оточуючими, байдужістю до чужої думки;
- пов'язуванням власних невдач із зовнішніми чинниками, а не з власними помилками;
- поставленням перед собою нездійсненних цілей;
- надто високим рівнем вимог, що перевищує реальні можливості;
- набуттям таких рис, як зарозумілість, зазнайство, прагнення до вищості, грубість, агресивність.

В свою чергу занижена самооцінка проявляється в:

- як правило, невпевненості у собі, сором'язливості, нерішучості, надмірної обережності;
- гострій потребі підтримки і схвалення навколишніх, прямої залежності від них;
- конформності, легкому піддаванню впливу інших людей, необдуманно йде у них на повіді;
- переживанні комплексу неповноцінності, прагненні самоствердитися тобто довести всім і найперше самому собі, свою значущість;
- «заглибленням» у свої неприємності й невдачі, перебільшенням їх ролі у своєму житті;
- вимогливістю до себе і навколишніх, надмірній самокритичності, що призводить нерідко до замкнутості, заздрості, підозрливості, мстивості і навіть жорстокості.

Саме неадекватно занижена самооцінка значно важче піддається психологічній корекції через свою з'єднаність з комплексом неповноцінності особистості.

Самооцінка значною мірою виявляється не стільки в тому, що людина думає або говорить про себе, а в її ставленні до досягнень інших. Людина із завищеною самооцінкою із задоволенням критикує без достатніх причин зроблене іншими людьми. Неадекватність самооцінки ускладнює життя не лише тим, кому вона властива, а й всім тим хто перебуває поруч, саме конфліктні ситуації, в яких опиняється людина, зазвичай є результатом неправильної самооцінки.

Самооцінка особистістю своїх якостей визначає оцінку можливостей в досягненні цілей в різних сферах поведінки і діяльності. Від правильності самооцінки своїх можливостей залежить рівень домагань особистості.

Рівень домагань – це система перспективних завдань, які людина ставить для власного досягнення [34].

Наприклад, орієнтованість на відмінний рівень успішності навчання у ВНЗ, як результат отримання стипендії, або дотримання графіку тренувань через бажання мати гарну фігуру для дівчат і заняття спортом чи на тренажерах задля прокачування мускульної маси для хлопців.

Тож, можемо сказати, що рівень домагань суттєво залежить від образу "Я", зокрема Я-ідеального (відповідно до образу себе в майбутньому особистість ставить перед собою задачу досягнути цього образу) та самооцінки (переважно висока самооцінка формує високий рівень домагань).

Через недооцінювання або переоцінювання власних можливостей в людини починає проявлятися або комплекс неповноцінності або комплекс переваги. При наявності комплексу неповноцінності індивід втрачає самоповагу і у нього починає проявлятися сором'язливість, невпевненість та інші слабкі якості. Та за наявності комплексу переваги самоповага необґрунтовано перебільшена і особистість проявляє самовпевненість, зверхне і зневажливе ставлення до свого оточення.

У такій формулі спостерігається певна істини. Невдачі зазвичай наносять удари по самоповазі, тоді як від успіхів вона зростає. Так як успіх часто залежить не тільки від людини, а й від інших чинників, від зовнішніх обставин в цілому, то регулювати самоповагу можна через збільшення або зменшення рівня домагань.

Отже, зазначивши теоретичні підходи до вивчення самооцінки осіб дорослого вік, було б доцільним розглянути взаємозв'язок самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності, опис якого подано в наступному підпункті.

1.3. Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку

Серед великого різноманіття видів діяльності осіб дорослого віку вагоме місце займає саме професійна діяльність. Людина як суб'єкт діяльності більшу частину свого життя присвячує професійному виду праці, як головному напрямку становлення людської сутності. Самоукіна Н. подає опис структури професійної діяльності [48]: термін «професія» походить з латинської та французької мов і має приблизно таке значення: говорити публічно, оголошувати, заявляти. Будь-яка професійна діяльність – це складна динамічна система, до складу якої входять численні елементи. Особистісні зміни, що відбуваються в ході професійної діяльності, призводять до становлення особистості як суб'єкта діяльності.

Також Самоукіна Н. вважає, що особистість на всіх етапах розвитку як професіонал діє в умовах двох груп чинників: об'єктивних та суб'єктивних [48].

✚ об'єктивні чинники – це вимоги, норми і обмеження, що висувуються з боку професії до її праці і наявності у неї певних властивостей та особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей).

✚ суб'єктивні чинники – це наявні в особистості задатки і здібності, індивідуально-психологічні властивості і особливості, її мотивація і рівень домагань, а також самооцінка.

Таким чином, успішність у професійній діяльності може бути викликана різними причинами. Детальніше зупинимося на самооцінці, як чиннику мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку.

У сучасній психології існує кілька видів самооцінки, які відображають особливості об'єктів оцінювання, якісні і кількісні характеристики самої оцінки. Розрізняють два види самооцінки [41]:

- ✓ глобальну, під якою розуміють загальну недиференційовану самооцінку особистості;
- ✓ часткову, яка належить до різних рівнів пізнання властивостей особистості.

Один із видів самооцінки має таку характеристику як адекватність. Відповідно до ступеня адекватності звичайно розрізняють два види самооцінки: адекватну і неадекватну детальний опис яких нами було подано в попередньому підрозділі.

Перш за все варто зазначити, що самооцінка є важливим фактором, оскільки відображає впевненість людини в своїх професійних і особистих силах, самоповагу. Занижена самооцінка призводить до безпорадності – людина заздалегідь опускає руки перед труднощами і проблемами, так як думає, що все одно ні на що не здатна, їй простіше виконувати ті завдання, які вже були виконані безліч разів і нові знання та перспективи можна сказати лякають особистість [35]. В свою чергу завищена самооцінка небезпечна надмірними претензіями, як у свій адрес так і стосовно оточуючих. Тож, надто висока чи занадто низька самооцінка порушують процес самоуправління, викривляють самоконтроль. Особливо це помітно у комунікації, з колегами де особи з завищеною і заниженою самооцінкою можуть стати причиною конфліктів.

Л. Корнєєва також вважає, що на професійну діяльність особистості впливає рівень самооцінки. Таким чином вона зазначає, що рівень самооцінки впливає на рівень цілей і широту професійних нахилів суб'єкта [23].

Адекватна самооцінка професіонала визначає ступінь розбіжності між рівнем його домагань і реальним рівнем виконання діяльності, точність постановки цілей та мотивацію до досягнень так як індивід точно знає до чого йде, та чого хоче досягнути, об'єктивно оцінюючи власні сили адекватну емоційну реакцію на різний результат діяльності.

Завищена самооцінка сприяє постановці цілей, які не відповідають можливостям професіонала: людина орієнтована на успіх, нехтує необхідною інформацією, не розвиває великих зусиль для досягнення своїх цілей, тому в такому випадку мотиваційна сфера можна сказати пригнічена, адже, як вважає об'єкт ним вже взяли всі вершини і загалом немає до чого прагнути.

Занижена самооцінка призводить до байдужості, страху відповідальності, до схильності професіонала ставити незначні цілі і завдання, де мотиваційна сфера дорівнює нулю та очікуванню невдач [1]. Неадекватна самооцінка, яка безпосередньо впливає на мотиваційну сферу дорослої особистості не дозволяє професіоналу сповна реалізувати свої можливості у професійній діяльності.

Беручи до уваги індивіда дорослого віку, який займається професійною діяльністю, та безперервно оцінює себе, свої успіхи, важливим є оцінювання та об'єктивний погляд на своє місце в навколишньому середовищі і місце в професійній реалізації чи взагалі трудовому колективі, усвідомлення власної вмотивованості в поставлених перед собою завданнях та чітке розуміння результату та використаних зусиль.

Отож, для більш детального та поглибленого вивчення питання взаємозв'язку самооцінки та мотивації досягнень у професійній діяльності нами було розглянуте поняття професійної самооцінки.

Професійна самооцінка – оцінка суб'єктом праці самого себе як фахівця, своїх професійних можливостей, якостей, досягнень і місця в професійному середовищі.

Самооцінка та мотивація до досягнень формується базуючись на наявних особистісних особливостей, особистісного досвіду і несе на собі їх відбиток. Неадекватність і адекватність самооцінки перевіряється в процесі її практичної діяльності, практикою. На професійну самооцінку впливає зміст професійної діяльності, досягнуті у ній результати, які є цілісним компонентом мотиваційної сфери особистості [6].

А. Реан визначає професійну самооцінку як утворення, від якого великою мірою залежить професійна успішність особистості. Він виділяє два її аспекти: операційно-діяльнісний (оцінка себе як суб'єкта діяльності, власного професійного рівня та компетентності) та особистісний (оцінка власних особистісних якостей у порівнянні з ідеальним образом «Я-професійного»). Як відомо, самооцінка за цими аспектами

найчастіше є неузгодженою, що позитивно впливає на професійну адаптацію, вмотивованість, успішність та розвиток особистості [42].

До структури професійної самооцінки А. Реан відносить такі компоненти [42]:

- самооцінку результату (оцінка досягнутого та задоволеність або незадоволеність результатами);
- самооцінку потенціалу (оцінка своїх потенціальних можливостей, віра у себе, впевненість у собі як професіоналі).

Учений вказує, що низька самооцінка далеко не завжди є свідченням «комплексу професійної непридатності», навпаки, низька самооцінка результату у поєднанні з високою оцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку особистості. Психолог наголошує на важливості вивчення не просто диференційованої самооцінки, а її змістових компонентів та їх співвідношення. У особистості виражена потреба належати до певної групи. Як правило людина цінує таку приналежність. Референтні групи справляють істотний вплив на формування і корекцію мотивації та самооцінки особистості.

Самооцінка активно регулює процес саморозвитку. На ній засновані активізація, актуалізація процесу самопізнання, мотивування, самоконтролю, самовладання, самокорекції, саморегуляції, самокритичності, самовдосконалення особистості [27]. Успіх і невдача позначається на самооцінці особистості підвищуючи або знижуючи мотиваційну сферу. При цьому переживання успіху залежить не просто від ступеня складності виконаного завдання, а й від рівня домагання. Якщо результат діяльності відповідає або перевищує наявний рівень домагань – виникають позитивні емоції, самооцінка підвищується, як наслідок мотивація перебуває на високому рівні. В іншому випадку виникають негативні емоції і мотиваційна сфера людини знижується.

Реакція самооцінки на зміни в мотиваційній сфері зумовлюється ступенем відхилення досягнутої мети від очікуваного результату. Удача в дуже легких і дуже важких завданнях не позначається на самооцінці. Було з'ясовано, що працівники, які

працюють ефективніше, характеризувалися здебільшого високим рівнем професійних домагань і відповідною їм стійкою, адекватною самооцінкою, яка впливає позитивно на мотиваційний компонент [32]. І це закономірно, бо формування зазначених рис особистості зумовлене її трудовими успіхами та їх оцінюванням іншими членами колективу. І навпаки, через постійні невдачі, особливо в перші роки роботи, поступово закріплюється у свідомості особистості й оточуючих думка про неможливість взагалі досягти успіху. У результаті це призводить до зниження самооцінки й рівня професійних домагань в результаті чого страждає мотиваційна сфера індивіда.

Отже, проаналізувавши вище зазначену інформація, можна дійти висновку, що самооцінка є основою внутрішньої мотивації та мотиваційної сфери в цілому і тісно пов'язана з процесом пізнання. Рівень самооцінки суттєво впливає на психічний стан людини та відчуття себе, як у всесвіті так і в професійній діяльності. Адекватна самооцінка психологічно є найбільш гармонійною для сучасного фахівця, також завдяки мотиваційному компоненту присутня висока ступінь співвідношення еталонної моделі і якостей особистості. Адекватна самооцінка супроводжується сильною мотивацією, почуттям впевненості у своїх думках, діях та вчинках, дозволяє досягати поставленої мети. Правильне відчуття та оцінка себе теперішнього та у майбутньому створюють можливість відчуття гармонії особистості з власною персоною, з близькими та колегами.

Висновки до першого розділу

На основі поданої вище інформації можна зробити наступні висновки:

1. під мотиваційною сферою особистості розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Її оцінюють по таким параметрам як ієрархованість, гнучкість та широта. Мотиваційна сфера - це соціальне ядро особистості. Вона закладається у ранньому віці та розвивається протягом усього життя.

2. самооцінка – є результатом тривалого формувального процесу, який відбувається під впливом різноманітних чинників і не припиняється впродовж усього життя індивіда. Самооцінка не лише залежить від оточення особистості, її стилю спілкування, успіхів у професійній діяльності, рівня вмотивованості до досягнень, а й має вплив на всі сфери життя людини, корегуючи навіть її поведінку.

3. мотиваційний компонент та самооцінка в сукупності є важливими регуляторами поведінки людини, від яких залежать продуктивність роботи, відношення до успіху і невдачі в професійній діяльності та подальший розвиток у кар'єрному напрямку. Вивчивши проблематику було встановлено, що неадекватно завищена самооцінка знижує продуктивність та мотивацію до виконання роботи, обумовлюючи конфлікти в колективі, а адекватна самооцінка навпаки сприяє розвитку мотиваційного компоненту, ефективності діяльності та адекватному оцінюванні власних можливостей, що й запорукою успішної професійної діяльності особистостей дорослого віку.

Таким чином, самооцінка особистості являє собою оцінку своїх власних практичних і теоретичних знань та вмінь, відповідність їх певному еталону, усвідомлення рівня своїх досягнень серед інших суб'єктів професійної діяльності та має вагомий вплив на мотиваційну сферу. В результаті маємо таку формулу: адекватна самооцінка сприяє підвищенню мотиваційної сфери особистості в той час, як занижена або завищена призводять до втрати мотивації та діяльності в цілому.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ СФЕРІ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ

2.1. Організаційні та змістові аспекти дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку

Здійснений теоретичний аналіз наукової літератури дає змогу дійти висновку, що між самооцінкою особистості та її рівнем мотивації досягнень у професійній сфері існує зв'язок, що детермінує вплив цих явищ один на один. Відповідно до досліджень та робіт вітчизняних та зарубіжних вчених особи з помірно високою самооцінкою мають внутрішні стимули, що мотивують їх досягати поставлених задач в професійній сфері та орієнтовані на кар'єрний розвиток. Проте інформація, подана в попередньому розділі тривалий час не піддавалась сумніву, що змушує нас підтвердити її саме в сучасних умовах, оскільки за цей період вони значно змінились, що позначилось на соціально-психологічному стані суспільства.

Для перевірки та підтвердження даної гіпотези у практичному аспекті, було проведено експериментальне дослідження, учасниками якого стали 40 осіб дорослого віку (28 – 46 років), які наразі залучені у трудову діяльність різних напрямків: педагогічна (вчителі, вихователі), економічна (бухгалтери), підприємницька (власники малого бізнесу), адміністративна (менеджери з управління, адміністратори закладів сфери послуг), робітничі спеціальності (медсестри, продавці, технічний персонал, працівники заводів). Серед респондентів: 24 особи жіночої статі і 16 – чоловічої.

Дане експериментальне дослідження передбачало вирішення наступних завдань:

1. З'ясувати організацію дослідження та дібрати методичний інструментарій для визначення рівня самооцінки осіб дорослого віку та рівня їх мотивації досягнень у професійній сфері; безпосередньо встановити зазначений рівень та проаналізувати отримані результати;

2. Розробити та провести корекційну програму формування мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку через розвиток їх самооцінки;

3. Провести повторну діагностику означених характеристик респондентів, проаналізувати отримані результати та здійснити інтерпретацію наявних даних;

4. На основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо підвищення та вдосконалення рівня самооцінки осіб дорослого віку.

Відповідно до зазначених завдань та мети нашої роботи було обрано наступні методики:

1. Шкала самоповаги М. Розенберга;
2. Тест «Самооцінка особистості»;
3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса;
4. Методика діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Бадоева («ДСМТД»);
5. Методика «Якори кар'єри» Е. Шейна.

Всі методики, запропоновані респондентам, були в онлайн варіанті та виконувалися ними самостійно, проте з попереднім поясненням дослідників.

В першу чергу учасникам запропонували пройти тест «Самооцінка особистості», який спрямований на визначення рівня самооцінки особистості.

Методика містить 40 якостей, серед яких:

1. «Акуратність»;
2. «Заздрість»;
3. «Терпимість»;
4. «Нервовість»;
5. «Гордість» та інші.

Дані якості респонденти спершу повинні були проаналізувати та поділити на дві колонки: «Мій ідеал» та «Неідеал». В першу колонку вписати якості, які властиві ідеалу, образ якого сформували для себе учасники, у другу – решту якостей.

Наступним кроком нашого дослідження необхідно було серед якостей ідеалу позначити ті, які респонденти реально відмічають у своїй поведінці за принципом «так

–ні», незалежно від того, наскільки дана якість у них розвинена та появляється. В колонці «Неідеал» позначити якості, яких, навпаки, респонденти не мають та ніколи не спостерігали у себе.

Обробка результатів відбувається за формулою:

$$K_c = P/40,$$

де K_c – коефіцієнт самооцінки;

P – загальна кількість якостей, які відмічено в I та II колонках;

40 – загальна кількість якостей в методиці.

Після проведення математичної обробки, результати необхідно порівняти з ключем та визначити рівень прояву самооцінки.

Шкала самоповаги М. Розенберга є однією з найбільш популярних методик у соціально-психологічних дослідженнях та пропонувалась респондентам наступною. Метою даної методики є вимірювання рівня самоповаги індивіда.

Тест містить 10 запитань (4 прямих та 6 непрямих), серед яких:

1. «Я завжди схильний відчувати себе невдахою»;
2. «Мені здається, що мені особливо нічим пишатися»;
3. «Я до себе добре ставлюся» та інші.

Існує 4 варіанти відповідей на питання тесту, одну з яких досліджуваний повинен обрати:

1. «повністю згоден – 4»;
2. «згоден – 3»;
3. «не згоден – 2»;
4. «абсолютно не згоден – 1.»

Розрахунок результатів відбувається згідно ключа: за кожну відповідь нараховуються бали, сума яких дорівнює визначеному рівню самоповаги особистості:

- 10 – 18 балів – не вистачає самоповаги;
- 18 – 22 бали – балансування між самоповагою та самознищенням;

- 23 – 34 бали – самоповага переважає;
- 35 – 40 балів – високий рівень самоповаги.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса призначена для визначення рівня даного виду мотивації особистості та містить 41 твердження.

Респондентам пропонували наступну інструкцію: «На кожне з нижчезазначених питань відповідайте «Так» або «Ні»».

Серед тверджень були наступні:

1. «Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту»;
2. «У деякі дні мої успіхи нижче середніх»;
3. «Старанність – це не основна моя риса»;
4. «Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз»;
5. «Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще» та інші.

Підрахунок балів відбувається згідно до ключа: за кожен збіг з ключем нараховується 1 бал, сума яких відповідає рівню мотивації досягнення успіху. Виокремлюють низький, середній, помірно високий та занадто високий рівень мотивації.

Для діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі використовують методику Е.Шейна «Якори кар'єри» (перекладену та адаптовану В.Е.Винокуровою та В.А. Чикер), яка дозволяє виміряти дев'ять кар'єрних орієнтацій: «Професійна компетентність», «Менеджмент», «Автономія», «Стабільність місця роботи» та «Стабільність місця проживання», «Служіння», «Виклик», «Інтеграція стилів життя» та «Підприємництво».

Респондентам надається інструкція: «Будь ласка, дайте відповідь на запитання тесту:

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень (1 – 21)?

Варіанти відповідей: 1 – абсолютно не важливо, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – надзвичайно важливо.

Наскільки Ви погоджуєтесь з кожним з наступних тверджень (22 – 41)?

Варіанти відповідей: 1 – абсолютно не згоден, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – повністю погоджуюсь».

Після цього надається тестовий матеріал, що містить 41 твердження і продубльовані вищевказані питання. Серед тверджень обох частин наявні такі:

1. «Мати можливість робити все по-своєму та не бути обмеженим правилами будь-якої організації»;
2. «Продовжувати працювати за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю»;
3. «Я завжди намагаюсь приділяти однакову увагу моїй сім'ї та моїй кар'єрі»;
4. «Обрати та підтримувати визначений спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі» та інші.

Після того, як респонденти відповіли на запитання, відбувається підрахунок результатів згідно з ключем методики.

За кожною з вищезазначених орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно суму балів за кожною орієнтацією поділити на кількість питань, що до неї відносять. Таким чином визначається провідна орієнтація – кількість балів не повинна бути менше 5. Іноді провідною не стає жодна категорія, що говорить про те, що кар'єра не є головною в житті людини.

Останньою пропонували пройти методику діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Л. Бадоева, метою якої є вивчення задоволеності особистості її власною трудовою діяльністю. Особливістю даної методики є використання її як для діагностики задоволеності роботою окремого працівника, так і цілого колективу.

Опитувальник складається з 12 факторів, які необхідно оцінити:

1. «Значущість служби»;
2. «Престижність служби»;

3. «Вид службової діяльності»;
4. «Організація служби»;
5. «Санітарно-гігієнічні умови»;
6. «Рівень матеріального забезпечення»;
7. «Можливість підвищення кваліфікації»;
8. «Відношення начальства до служби і відпочинку»;
9. «Взаємовідношення з колегами»;
10. «Потреба в спілкуванні і колективній діяльності»;
11. «Потреба в реалізації індивідуальних потреб»;
12. «Задоволення службою в цілому».

Учасники дослідження повинні оцінити власне відношення до вказаних факторів за семибальною шкалою, де: +3 – повністю задоволений, +2 – в основному задоволений, +1 – швидше задоволений, 0 – важко відповісти, -1 – швидше не задоволений, -2 – в основному не задоволений, -3 – повністю не задоволений.

Сума балів за всіма факторами (від -36 мінімум до 36 максимум) свідчить про загальну задоволеність респондентами їх професійною діяльністю.

В пункті 2.2. нашої роботи подано кількісний та якісний опис результатів респондентів за всіма методиками.

2.2. Діагностика рівня сформованості та прояву самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку

Відповідно до розробленої структури рівня сформованості та прояву самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку було реалізоване емпіричне дослідження, яке передбачало аналіз результатів респондентів за окремими методиками, обраними нами в якості діагностичного інструментарію.

В попередньому пункті ми розглянули та описали методики в такій послідовності, в якій надавали їх учасникам дослідження. Результати першої методики, тесту «Самооцінка особистості» (див.рис.2.2.1), демонструють, що майже половина (42,5%) осіб має низьку самооцінку, 32,5% - адекватну і 25% - завищену.

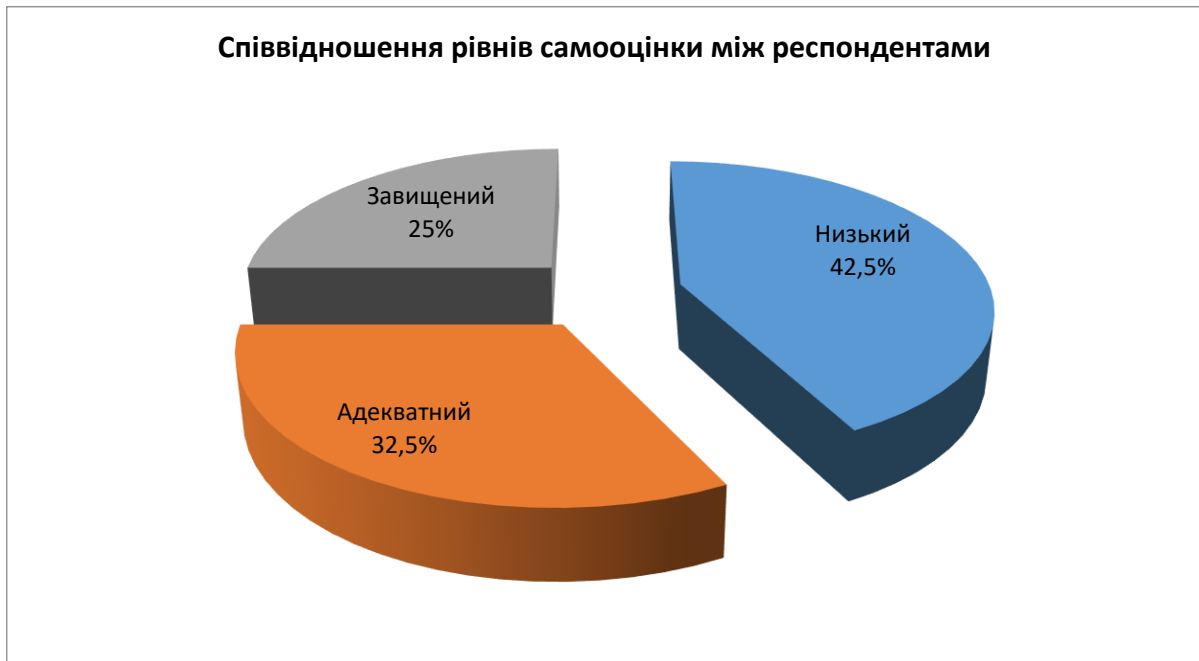


Рис.2.2.1. Кількісні показники прояву рівнів самооцінки між респондентами за методикою «Самооцінка особистості»

Аналізуючи вибірку та відповіді респондентів, можна припустити, що така кількість осіб з низьким рівнем самооцінки пов'язана зі значною кількістю учасників, діяльність яких пов'язана з робочими спеціальностями. Дана група працює здебільшого на інших членів суспільства та виконує ті задачі, які перед ними ставлять. Поруч з цим особи щодня спілкуються з оточуючими: вислуховують їх проблеми, що може негативно позначатися на емоційному стані усіх сторін спілкування, отримують інформацію про успіхи друзів, знайомих, родичів, жителів їх міста і також прагнуть досягти чогось подібного, проте будь-яка поразка змушує їх відступати та зменшує впевненість в собі. Окрім того вказані респонденти є безпосередніми надавачами послуг решті членів суспільства і часто отримують негативні коментарі у свою сторону та повинні

взаємодіяти з людьми, які не завжди позитивно налаштовані по відношенню до них. До того ж на самооцінку осіб дорослого віку великий вплив має матеріальне становище, яке хоч і стабільне, проте доходи невисокі і вони мають обмежувати себе в задоволенні своїх бажань та потреб.

Для таких осіб характерна невпевненість у собі, невміння відстоювати власну думку, труднощі в спілкуванні з керівництвом, сором'язливість, страх змінити щось у своєму житті, консервативність, відсутність критичного мислення, що заважає виходити за рамки та шукати нові можливості. Проте вони чудово почуваються у компанії друзів та знайомих, яких знають вже декілька років, вони досить стабільні та компетентні у своїй професії, навчилися поєднувати робочі обов'язки з сімейними, хоча інколи керівництво може навантажувати їх понаднормово.

З рис.2.2.1 можна простежити, що 25% респондентів мають завищену самооцінку. Такі особи дорослого віку мають надмірну впевненість у собі та своїх силах, розкуто та інколи зневажливо поводяться з оточуючими, власну думку ставлять вище за думку інших, в деяких випадках можуть порушувати особисті кордони партнерів, з якими взаємодіють. Також для цієї категорії осіб характерним є пошук простих та легких способів досягнення мети, які не вимагають від них значних зусиль, може спостерігатися перекладання відповідальності на сторонніх людей. Якщо зіставити респондентів з завищеною самооцінкою з їх діяльністю, то це переважно адміністративний персонал та підприємці.

32,5% учасникам властива адекватна самооцінка, яка проявляється в здатності реально оцінювати власні здібності та можливості з вимогами ситуації, в якій вони знаходяться та загалом з вибором способу життя. Дані респонденти мають позитивне ставлення до навколишньої дійсності, намагаються жити для себе та не втручатися в життя інших, поважають як себе, так і інших.

Наступною методикою дослідження була «Шкала самоповаги М. Розенберга». Згідно якої отримані результати у більшості осіб дорослого віку показали наявну самоповагу до себе (див.рис.2.2.2).

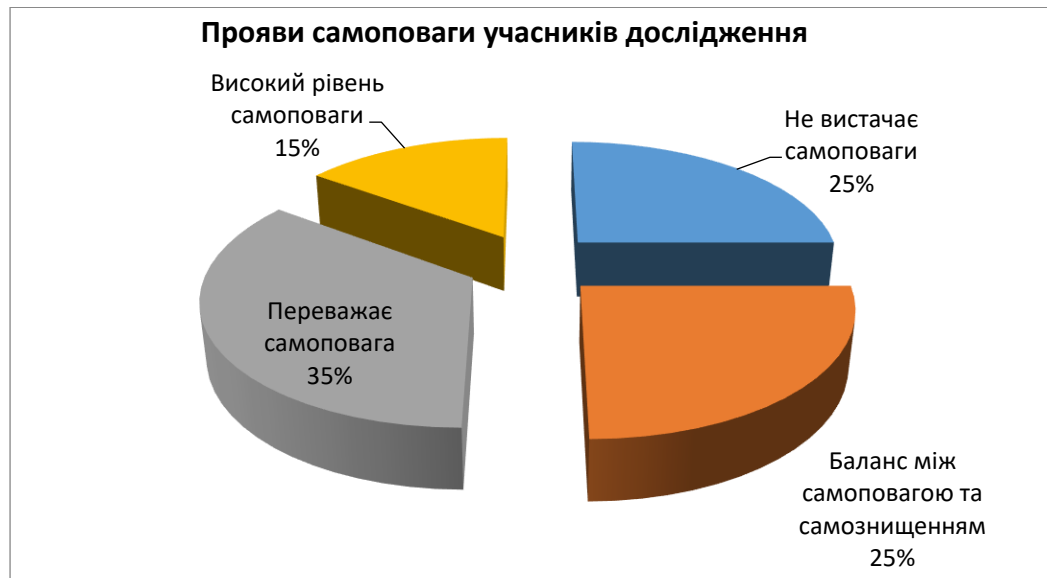


Рис.2.2.2. Кількісні показники прояву самоповаги респондентів за методикою М. Розенберга

Отже, 50% респондентів поважають себе в усіх аспектах та соціальних ролях, які вони виконують. Адекватно оцінюють власні сильні та слабкі сторони, знають свої достоїнства та недоліки. При встановленні контакту з незнайомими людьми одразу позначають свої кордони та вимагають поважливого ставлення з перших хвилин знайомства. Проте бажання відчувати повагу з боку інших у них не безпідставне. Дана група учасників – люди, які постійно розвиваються, прагнуть опанувати нові знання та навички, визнають, що іноді помиляються, роблять висновки з цих помилок та намагаються їх не повторювати в майбутньому, конструктивно вирішують різноманітні суперечливі ситуації, мотивуючи інших членів соціуму поводитися схожим чином.

Проте 35% осіб з цієї групи інколи схильні до самокритики: коли в їхньому житті трапляються негаразди, на які вони не можуть вплинути, вони можуть довго розмірковувати над тим, що не прорахували всі варіанти розвитку подій та не

продумали додаткових шляхів, які можна використати у випадку поразки для збереження початкового стану ситуації або позитивної її розв'язки.

25% учасників постійно знаходяться в стані «гойдалки». Для таких респондентів характерні часті зміни настрою та самооцінки, що залежать від результату їх діяльності. Їх самооцінка знаходиться в постійному рухливості від самоповаги до самознищення. Успіхи змушують людину радіти, вірити в себе та свої сили, ставити перед собою нові цілі, а невдачі – навпаки: сприяють формуванню негативних думок про власні можливості.

У четвертої частини учасників (25%) відсутня самоповага, у випадках невдач вони схильні звинувачувати здебільшого себе та загострювати увагу на своїх недоліках та слабких сторонах. Таким особам складно ставити перед собою цілі, адже вони впевнені в тому, що не зможуть їх досягти. Кожна поразка слугує для них підтвердженням їх нікчемності.

Згідно результатів за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (див.рис.2.2.3) 40% респондентів має помірно високий рівень мотивації, по 30% осіб з середнім та низьким рівнями. Слід зауважити, що серед осіб дорослого віку, які становлять нашу вибірку, немає тих, кому властивий занадто високий рівень мотивації досягнення успіху.

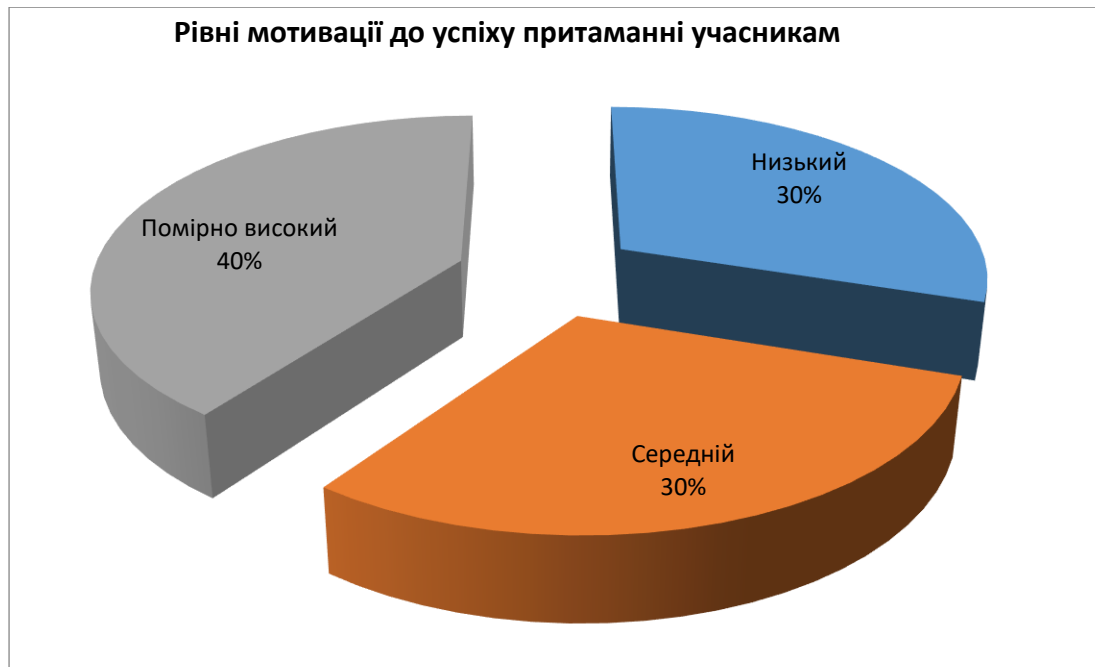


Рис.2.2.3. Кількісні показники за методикою Т.Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху»

Згідно отриманих результатів, респонденти з помірно високим рівнем мотивації до успіху вважають, що від досягнення успіху залежить повага до себе, самоствердження в суспільстві тощо, тому часто ризикують, орієнтуючись на власні сили. Вони здатні змінювати власну поведінку у відповідь на зміну обставин, постійно наполегливо працюють, спрямовують всі свої зусилля на перемогу. Вони прораховують можливі ризики та використовують всі можливі ресурси, аби досягти потрібного успішного результату. Дані респонденти відрізняються розвиненими вольовими зусиллями, критичним мисленням, адекватною самооцінкою.

На противагу їм, респонденти з середнім рівнем мотивації прагнуть досягнення успіху в тих випадках, коли результат надто важливий для них. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її. Для неї важливо скоріше зберегти взаємини з колегами, друзями, близькими та власне становище.

Низький рівень мотивації притаманний особам, які пасивно ставляться до життя, до робочих обов'язків, їх не надто хвилює майбутнє та думка оточуючих. Такі особистості часто перекладають відповідальність на інших осіб. Для них головне – не допустити помилки, уникнути покарання. Задля досягнення такої мети вони здатні навіть відступити або змінити власні першочергові цілі та потреби. Ймовірність неприємних негативних наслідків їх лякає, тому саме ця тенденція є для них провідною. Стабільність – один із пріоритетів їх життя.

Важливо також визначити ціннісні орієнтації особистості в кар'єрі, аби зрозуміти як вони співвідносяться з їх мотиваційною сферою і для цього використовують методику Е. Шейна «Якори кар'єри» (перекладену та адаптовану В. Винокуровою та В. Чикер), яка дозволяє виявити дев'ять кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи та проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя та підприємництво (див.рис.2.2.4).



Рис.2.2.4. Кількісні показники результатів за методикою «Якори кар'єри»

Кількісні показники подані на рис.2.2.4 демонструють, що всі респонденти своєю цінною орієнтацією в кар'єрі визначають «Інтеграцію стилів життя» (100%) та майже три чверті осіб (70%) цінують «Автономію».

Люди, які орієнтуються на «Інтеграція стилів життя», прагнуть, щоб у них все було врівноважено: кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Розвивати кар'єру вони будуть лише тоді коли це не порушуватиме їх звичний стиль життя. При влаштуванні на роботу, вони часто звертають увагу на графік та режим роботи, кількість вихідних, які має спеціаліст, наявність відпусток, оскільки для даної групи респондентів важливо розвиватися не лише як фахівець, а і як батько, наприклад, та людина загалом. Підтримка та зайнятість у різних напрямках діяльності, чергування роботи та відпочинку, виконання своїх обов'язків у різних соціальних ролях – явища, які викликають у них внутрішні відчуття задоволеність власним життям.

Назва ціннісної орієнтації «Автономія» (незалежність говорить сама за себе. Основною вимогою при виборі професійної діяльності для цієї групи осіб дорослого віку є звільнення від правил та обмежень, що встановлені в організації, куди вони можуть влаштуватися на роботу. Для них досить обтяжливо дотримуватися організаційних правил, режиму роботи, дрес-коду, дисципліни, яких вимагає роботодавець. У зв'язку з необхідністю підтримувати та розділяти корпоративну культуру організацій, вони відчують скутість, певну обмеженість дій, змушені відволікатися на те, що для них особисто неважливо, але важливо для компанії. Такі особи звикли працювати у власному темпі, звичним способом і керуючись стандартами, які сформувалися ще на початку їх входження в трудову діяльність. Окрім того вони розділяють роботу та особисте життя і вважають за необхідне розвиватися у професійному плані виключно покладаючись на свої зусилля, незалежно від інших.

67,5% респондентів звертаються до орієнтації «Менеджмент», що свідчить про прагнення особистості об'єднувати інших людей задля досягнення мети, зосереджувати в своїх руках відповідальність за кінцевий результат їх діяльності, поєднувати

виконання різних обов'язків, що підтримують функціонування організації, де вони працюють. Зазначена орієнтація дає можливості для кар'єрного розвитку, зайняття лідерських позицій, збільшення матеріального достатку, можливості для прояву ініціативи та реалізації ідей, які принесуть результат компанії та виведуть її на новий рівень. Дуже важливо для осіб з орієнтацією «Менеджмент» отримати владу, усвідомлювати, що від них залежить прийняття ключових рішень. Саме влада є центральним стимулом таких респондентів.

65% респондентів вважають першочерговим у кар'єрі «Служіння», тобто вони прагнуть реалізувати у роботі всі свої головні цінності, використати всі свої таланти для того, щоб принести користь оточуючим. У власній діяльності вони намагаються максимально втілити свої ідеї, цінності, здібності та можливості, аби принести користь суспільству. Респонденти з даною орієнтацією комунікабельні, товариські, відкриті, доброзичливі, проте вони не працюватимуть в організаціях, девіз та місія яких відрізняється від їх власної життєвої позиції.

Стабільність місця роботи та стабільність місця проживання займають наступні позиції, відповідно 5 та 4 місце в рейтингу провідних кар'єрних орієнтацій. Ці люди в першу чергу звертають увагу на тривалість роботи, над якою їм доведеться працювати, становище організації на ринку, необхідність відряджень. Вони прагнуть бути в безпеці та знати, що завтра не доведеться шукати нове робоче місце, аби не постраждало їх матеріальне становище та було можливо задовольняти власні бажання та потреби. Для них важливі соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець при працевлаштуванні. Навіть високий розмір заробітної плати не може перекрити їх потребу в такій стабільності і часто в осіб з переважанням даних орієнтацій спостерігається невисокий рівень домагань.

Як свідчать отримані дані, більша половина респондентів (52,5%) орієнтовані на таку цінність як «Підприємництво». Особи дорослого віку з даною орієнтацією прагнуть працювати лише на себе, створити власний бізнес. Для них створення нових організацій

чи товарів є провідним мотивом діяльності, за допомогою якого вони можуть самовиразитися, адже ототожнюють їх зі своїми зусиллями. Організувати щось нове та своє (справу, продукт), реалізувати ідею, яку вони мають і яка належить тільки їм – мета, якої вони прагнуть досягнути в кар'єрі, а власний бізнес – вершина всього.

47,5% респондентів проявили орієнтацію «Професійна компетентність». Це люди, що прагнуть до розвитку виключно в своїй професії, де можуть проявити свої найкращі сторони. Індивіди отримують задоволення, коли досягають успіху в обраному напрямку і це оцінюється іншими. У випадку залучення їх в діяльність, де респонденти не можуть розкрити власний потенціал та здібності, інтерес до виконання обов'язків швидко згасає і продовження можливе за рахунок вольових зусиль, яких може не вистачати.

Орієнтація «Виклик» є найменш важливою для наших учасників дослідження. Дана цінність полягає в вирішенні унікальних завдань, які можуть з'явитися в процесі виконання трудових обов'язків. Непереборні труднощі викликають інтерес та бажання їх долати, що сприяє розвитку людини як професіонала в своїй галузі. Успіх для таких осіб асоціюється з залученням та виконанням складних завдань.

Також, окрім вище зазначеного ми запропонували респондентам пройти методику ДСМТД Т. Бадоева, для визначення індивідуальної задоволеності осіб дорослого віку власною трудовою діяльністю. Дана методика включає декілька факторів, за якими можна судити про загальний ступінь задоволеності трудовою діяльністю. Аналіз результатів свідчить про те, що більша частина респондентів (45%) мають середній рівень задоволеності, 32,5% осіб не задоволені власною трудовою діяльністю і 22,5% - мають високий рівень (див.рис.2.2.5).

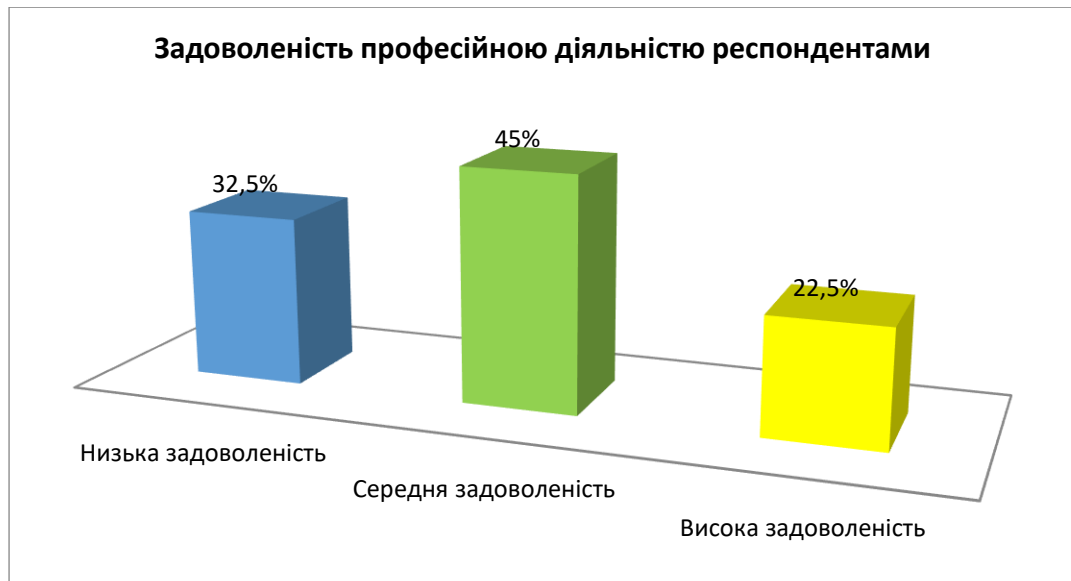


Рис.2.2.5. Кількісні показники співвідношення респондентів за методикою Т.

Бадоева

З рис.2.2.5 очевидно, що 22,5% осіб задоволені власною трудовою діяльністю. Вони з охотою йдуть на роботу, мають гармонійний соціально-психологічний клімат в колективі та доброзичливі взаємовідносини з колегами. Окрім цього відзначають, що в організації, де вони працюють, є всі умови для їх розвитку як спеціалістів та як особистості. До того ж велике значення для них має підтримка керівника, можливість проявляти ініціативу та впроваджувати проєкти.

45% осіб мають середній рівень задоволеності, який здебільшого детермінований проблемами двох факторів: санітарно-гігієнічними умовами роботи та матеріальним доходом. Учасники дослідження потребують покращення стану робочих місць (технічне обладнання, температурний режим, програмне забезпечення, графік та режим роботи тощо), а також підвищення заробітної плати, яка на даний момент не відповідає тому рівню, що може задовольнити всі потреби спеціалістів. Інші фактори учасників дослідження здебільшого влаштовують.

Значний відсоток осіб (32,5%) не задоволені власною трудовою діяльністю та потребують її оптимізації. Частина з них має проблеми, пов'язані з престижністю роботи, відсутністю перспективи розвитку, невідповідністю між обов'язками,

відповідальністю та винагородою, що негативно впливає на сприйняття ними професійної зайнятості.

Дехто відмічає труднощі у спілкуванні з колегами та керівництвом, які відволікають від безпосереднього виконання робочих обов'язків, а інколи проектується на особисте життя респондентів.

Вказані проблеми знижують мотивацію працівників ставити перед собою цілі, що стосуються професійного розвитку та розвитку організацій, в яких вони працюють. Натомість вони продовжують працювати, аби задовольнити власні матеріальні потреби. Окрім цього така ситуація деяких влаштовує, оскільки вона є для них звичною та не вимагає докладати додаткових зусиль для опанування нових знань.

2.3. Аналіз впливу самооцінки на формування мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку

Розглянувши інтерпретацію результатів респондентів за окремими методиками, необхідно також підтвердити зв'язок самооцінки та формування мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку використовуючи математичну обробку. З цією метою нами було використано програму SPSS, зокрема критерій Пірсона, оскільки змінним властивий нормальний розподіл, що підтвердив аналіз за допомогою критерію Колмогорова-Смирнова.

На рис.2.3.1 можна простежити значимі кореляції, що були встановлені в результаті проведеного кореляційного аналізу.

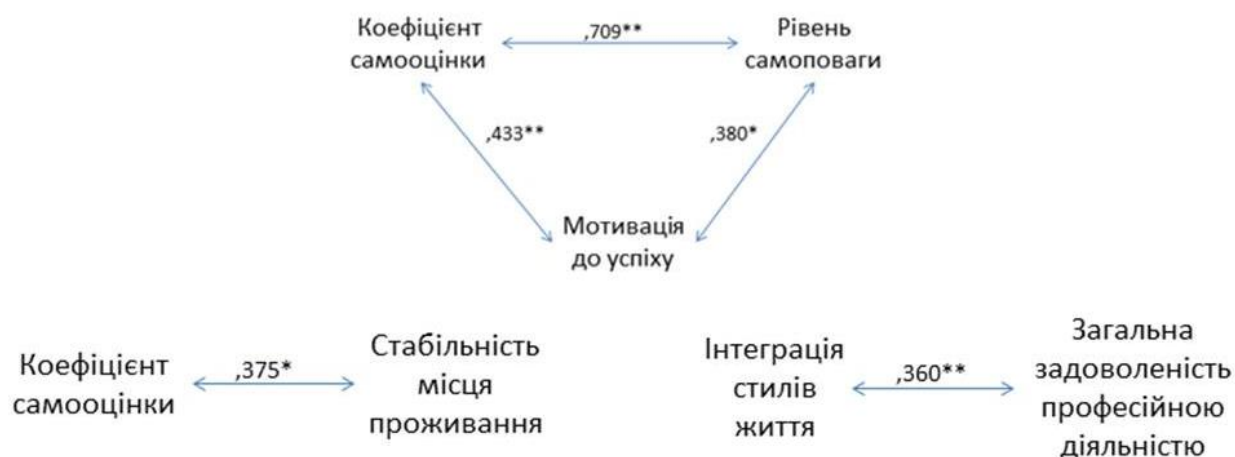


Рис.2.3.1. Значимі кореляції за методиками

Отже, за допомогою кореляційного аналізу встановлено, що «Коефіцієнт самооцінки», «Рівень самоповаги» та «Мотивація до успіху» є взаємозалежними феноменами, зв'язок яких підтверджено на рівні значущості 0,01 та 0,05 (див.рис.2.3.1). Це свідчить про те, що чим вищою є самооцінка особистості, тим вищим є їх рівень самоповаги та мотивації досягнення успіху і у зворотньому напрямі також спостерігається дана тенденція. Відповідно чим нижчим є один з даних показників, тим нижчими будуть інші.

Таким чином можемо говорити, що у людини з високою самооцінкою, впевненій у собі, яка адекватно оцінює свої здібності та можливості, має високий рівень самоповаги, буде спостерігатися висока мотивація досягнення успіху. Вона буде ставити перед собою цілі та прагнути їх досягти з максимальною реалізацією власних здібностей та отриманням позитивного результату і визнання.

Окрім цього на рис.2.3.1. зазначено кореляцію між «Коефіцієнтом самооцінки» та «Стабільністю місця проживання» на рівні значущості 0,05. Даний результат демонструє тенденцію осіб з високою самооцінкою до збереження постійного місця проживання. Можна припустити, що дані респонденти вже тривалий час проживають за однією адресою, мають сім'ю та облаштували власний побут, тому не бажають змінювати

комфортні умови, над створенням яких вони працювали тривалий час, на щось нове та незвідане.

Варто додати, що виявлений зв'язок між «Загальною задоволеністю професійною діяльністю» та «Інтеграцією стилів життя» на рівні значущості 0,01. Аналізуючи дану кореляцію, можна стверджувати, що задоволеність роботою пов'язана з можливістю респондентів гармонійно поєднувати різноманітні сфери життєдіяльності: трудову, сімейну, дружню та інші. Припускаємо, що такий зв'язок зумовлений наявністю значного відсотку осіб, які важливою кар'єрною орієнтацією вважають «Інтеграцію стилів життя» (характерна всім учасникам дослідження).

Зважаючи на отримані результати, вважаємо, що кількість осіб дорослого віку з низьким рівнем мотивації до успіху та задоволеністю професійною діяльністю можна зменшити, підвищуючи їх самооцінку та самоповагу. Для перевірки даної гіпотези ми розробили психокорекційну програму розвитку мотивації досягнення у професійній діяльності через підвищення самооцінки осіб дорослого віку, для участі в якій сформували експериментальну групу з 20 осіб, щоб перевірити її ефективність.

Висновки до другого розділу

1. Для реалізації завдань дослідження спрямованого на діагностику рівня самооцінки та рівня мотивації досягнень в професійній діяльності осіб дорослого віку було обрано наступний діагностичний інструментарій: шкалу самоповаги М. Розенберга, тест «Самооцінка особистості», методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, методику діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Бадоева («ДСМТД»), методику «Якори кар'єри» Е. Шейна;

2. У результаті діагностики за тестом «Самооцінка особистості» було встановлено, що 42,5% респондентів мають низьку самооцінку, що обумовлено зайнятість їх у сфері

обслуговування та невпевненістю в собі, 32,5% – адекватний – реально оцінюють власні можливості та здібності і 25% завищену – переоцінюють власну значимість;

3. Згідно «Шкали самоповаги М. Розенберга» у 50% учасників дослідження наявна повага до себе, 25% – балансують між самоповагою та самознищенням залежно від наслідків ситуацій, в яких вони знаходяться, 25% – не вистачає самоповаги, що позначається на їх становищі у суспільстві та психологічному стані;

4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса демонструє, що 40% учасникам властивий помірно високий рівень мотивації, який характеризує адекватне співвідношення особистісних характеристик з цілями, які перед собою ставить особистість, та прагнення їх досягнути. Решта респондентів має середній (30%) та низький (30%) рівні, що свідчить про їх низьку активність та низький рівень домагань;

5. Визначено градацію кар'єрних орієнтацій респондентів: для 100% осіб важлива «Інтеграція стилів життя», 70% обирають «Автономію», 67,5% – «Менеджмент», 65% – «Служіння», 60% – «Стабільність місця роботи», «Підприємництво» та «Стабільність місця проживання» важлива для 52,5%, 47,5% надають перевагу «Професійній компетентності» і 37,5% – орієнтації «Виклик»;

6. За результатами методики Т. Бадоева лише 22,5% осіб задоволені власною професійною діяльністю, 45% – відзначають, що потребують підвищення матеріального доходу та покращення санітарно-гігієнічних умов на робочому місці і 32,5% – незадоволені більшістю факторів, що супроводжують їх робочий процес;

7. Проведено кореляційний аналіз, який підтвердив взаємозв'язок між самооцінкою учасників, самоповагою та їх мотивацією досягнення успіху, а також продемонстрував, що учасники задоволені власною професійною діяльністю у тому випадку, коли задоволена їх потреба в гармонізації стилів життя і навпаки.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ЇХ САМООЦІНКИ

3.1. Розробка та впровадження психокорекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку

Зважаючи на результати проведеного дослідження, була розроблена психокорекційна програма формування мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку через розвиток їх самооцінки. Для її впровадження була сформована експериментальна група з 20 осіб.

Мета даної корекційно-формуючої програми – формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку.

Відповідно до мети, були виділені наступні завдання програми:

1. зняття емоційної напруги та стабілізація загального емоційного стану;
2. розвиток комунікативних здібностей;
3. усвідомлення життєвих цінностей учасниками;
4. розстановка пріоритетів в різних аспектах життєдіяльності;
5. пошук ресурсів;
6. розвиток самооцінки.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватися під час занять: бесіда, групова дискусія.

Очікувані результати:

1. зниження рівня тривожності, стабілізація емоційного стану;
2. розвиток комунікативних здібностей;

3. сформована система ціннісних орієнтацій;
4. розвиток навичок роботи в групі;
5. стабілізація самооцінки;
6. формування мотивації досягнень.

Психокорекційна програма розрахована на 8 занять по 70-90 хвилин кожне. Заняття проводяться двічі на тиждень в онлайн-форматі на платформі Skype. Форма роботи групова, розрахована на 20 осіб. Тематичний план проведення занять представлений у таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1

Тематичний план корекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку

№	Структура заняття, вправи	Обладнання	Тривалість
1.	- Знайомство - Вправа «Очікування» - Вправа «Крізь скло» - Підведення підсумків	бейджики, стікери, ручка, плакат «Дерево надії», аркуші А4	15 хв. 15 хв. 20 хв. 10 хв.
2.	- Привітання - Вправа «Яким я себе бачу, яким я буду в майбутньому» - Вправа «Самомотивація» - Заключний шерінг	аркуші А4, олівці чи фломастери, ручка	10 хв. 30 хв. 25 хв. 10 хв.
3.	- Привітання - Вправа «Диспут» - Вправа «Могутність» - Прощання	аркуш паперу А4, олівець	5 хв. 30 хв. 20 хв. 10 хв.
4.	- Вступний шерінг - Вправа «Сильна книга» - Вправа «Мої переваги» - Заклучний шерінг	стаття в жанрі автобіографії, комп'ютер чи аркуш паперу	15 хв. 30 хв. 25 хв. 5 хв.
	- Привітання «Мій талісман» - Вправа «Пошук реальної надії» - «Відвертий діалог»	стільці, аркуші паперу	15 хв. 25 хв. 15 хв.

5.	- Вправа «Бар'єри» - Вправа «Емоційний ланцюжок»		10 хв. 10 хв.
6.	- Привітання « Історія мого імені» - Вправа «Техніка ввічливого ні» - Вправа «Метафора професійної діяльності» - Вправа «Кумир» - Прощання	аркуші А4, олівці	15 хв. 30 хв. 10 хв. 20 хв. 10 хв.
7.	- Вступний шерінг « Відгадай» - Вправа «Автономізація мотиву» - Вправа «Успіх у минулому» - Вправа «Стань впевненим» - Вправа «Побажання»	фломастери, дзеркало	15 хв. 25 хв. 15 хв. 15 хв. 10 хв.
8.	- Привітання - Вправа «Лист для себе» - Вправа "Робота над помилками" - Вправа «Очікування» - Заключний шерінг	аркуші форматом А4, ручка, стікери з прописаними очікуваннями щодо тренінгу	5 хв. 15 хв. 10 хв. 15 хв. 20 хв.

3.2. Оцінка ефективності впливу психокорекційної програми формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку

З метою доведення ефективності впровадженої нами психокорекційної програми було проведено контрольний зріз рівня самооцінки осіб дорослого віку та їх прояву мотивації досягнень у професійній сфері.

Отже, згідно до повторної діагностики за тестом «Самооцінка особистості» було встановлено зростання чисельності осіб з адекватною самооцінкою та зниження кількості з низькою. Дані подані в табл. 3.2.1.

Таблиця 3.2.1.

Кількісні показники контрольного зрізу рівня прояву самооцінки за тестом
«Самооцінка особистості»

	Рівні прояву самооцінки		
	Низька	Адекватна	Завищена
до	42,5 %	32,5 %	25%
після	30%	47,5%	22,5%

Результати, отримані внаслідок контрольного зрізу, демонструють, що кількість осіб з завищеною самооцінкою майже не змінилась: лише 2,5% учасників стали більш об'єктивно оцінювати свої здібності та можливості. Натомість респондентів з низькою самооцінкою стало менше на 12,5%, які на даний момент схильні до адекватного сприйняття себе. Відповідно вони доповнили чисельність респондентів з адекватною самооцінкою, яких тепер майже половина (47,5%) серед усієї вибірки. За словами респондентів вправи, запропоновані під час проходження програми, дозволили їм дізнатися більше себе та оцінити свої сильні та слабкі сторони, а також визначитися з сферами життя, які для них дійсно важливі, та розробити і усвідомити власні цілі на майбутнє, зокрема в професійній діяльності. Для більшості учасників такий аналіз був першим досвідом, тому він запам'ятався їм надовго та залишив позитивні враження, хоча й під час виконання вправ були труднощі.

Контрольний зріз за методикою «Шкала самоповаги М. Розенберга» дозволяє виявити зміни в самоповазі респондентів в позитивному напрямку. Кількісні показники подано в таблиці 3.2.2

Таблиця 3.2.2.

Кількісні показники контрольного зрізу за методикою «Шкала самоповаги М.
Розенберга»

	Рівні прояву самоповаги			
	Не вистачає самоповаги	Баланс між самоповагою та самознищенням	Переважає самоповага	Висока самоповага

до	25%	25%	35%	15%
після	15%	30%	40%	15%

Як очевидно з табл.3.2.2., після проведення корекційної програми подібно змінам в самооцінці респондентів відбулися зміни і в проявах самоповаги: зменшилась кількість осіб з низькою самоповагою до 15%, по 5% осіб додалися до груп учасників, самоповага яких або балансує з самознищенням, або переважає. Варто також відмітити, що чисельність осіб з високою самоповагою не змінилась. Аналізуючи результати, можна простежити, що 10% осіб, які мали до проведення низькі показники, на даний момент знаходяться серед респондентів, які намагаються балансувати ставлення до себе: і критикують, і хвалять себе. Частина учасників цієї ж групи відзначають переважну самоповагу. Основним висновком, який зробили для себе досліджувані з експериментальної групи, стала теза: «Поки сам себе поважати не будеш, ніхто цього за тебе не зробить», тому вони у процесі розвитку власної самоповаги та не збираються зупинятися на досягнутому.

Згідно контрольних результатів за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (див. табл. 3.2.3.) після проходження корекційно-формуючої програми більшість учасників має помірно високий рівень мотивації.

Таблиця 3.2.3.

Кількісні показники контрольного зрізу рівня прояву мотивації до успіху за методикою Т. Елерса

	Рівні прояву мотивації до успіху			
	Низька	Середня	Помірно висока	Занадто висока
до	30%	30%	40%	-
після	10%	20%	70%	-

Отже, у таблиці 3.2.3. продемонстрований наявний помірно високий рівень мотивації до успіху осіб дорослого віку у 70%, який характеризує адекватну оцінку

респондентами ситуації та співвідношення з нею власних здібностей та можливостей досягнення максимально позитивного результату.

30% осіб, які не мають високих домагань в професійній діяльності, відмічають, що на даний момент їх все влаштовує, а якщо розраховувати на щось більше та намагались цього досягти, то в результаті зміниться рівень відповідальності, години зайнятості, що вплине на інші сфери життя, обмежуючи їх.

Учасників з занадто високим рівнем як «до», так і «після» проведення програми не виявлено.

Щодо ціннісних орієнтації особистості в кар'єрі, які ми визначали за методикою Е.Шейна «Якори кар'єри», то вони не змінились – найбільшою цінністю учасники вважають «Інтеграцію стилів життя», що дозволяє їм гармонійно існувати в суспільстві, розвиватися в різних соціальних ролях та статусах та ефективно чергувати роботу, відпочинок та особистісний розвиток між собою.

Існують відмінності у цінностях в окремих респондентів, проте вони не впливають на загальну картину, тож кількісні показники залишаться незмінними.

Що стосується методики ДСМТД Т. Бадоева, яка визначає індивідуальну задоволеність осіб власною трудовою діяльністю, то контрольний зріз результатів показав, що в даному випадку досліджувані ще більше стали не задоволені діяльністю, якою вони займаються (див. табл. 3.2.4.).

Таблиця 3.2.4.

Кількісні показники контрольного зрізу ступеня задоволеності трудовою діяльністю за методикою ДСМТД Т. Л. Бадоева

	Ступені задоволеності трудовою діяльністю		
	Низький	Середній	Високий
до	32,5%	45 %	22,5%
після	65%	22,5%	12,5%

Результати, представлені в таблиці, свідчать, що майже вдвічі більше осіб змінили думку щодо оцінки задоволеності власною роботою. Зокрема 32,5% переглянули умови праці, робочі обов'язки та вважають їх не задовільними, такими, які треба змінювати, оскільки вони не дозволяють спеціалістам розвиватися в професійному аспекті, а побутові умови взагалі шкодять здоров'ю.

До таких висновків вони дійшли, зважаючи на зміну самоприйняття та самоствавлення. Учасники стверджують, що раніше вони працювали у таких умовах і їм це влаштувало, тому що вони не бачили інших варіантів та можливостей працевлаштування та з дитинства звикли чути фразу: «Не працюють тільки лінивці», тож погоджувалися на те, що було на ринку професій. На даний момент вони розуміють, що праця людини повинна цінуватися вище, а також повинні бути кращі умови для роботи і в провідних компаніях чи організаціях вони є, тому вони оцінили ступінь задоволеності низькими балами.

Для перевірки достовірності даних також була виконана математична обробка за допомогою t-критерія Стьюдента для залежних вибірок, результати якого представлено у Додатках.

Відповідно до результатів обчислення коефіцієнтів ефективності програми було встановлено:

1. Відсутність кореляційних зв'язків з коефіцієнтом самооцінки, оскільки $t_{емп} = 0.8$ при критичних значеннях $t_{кр} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{кр} = 2,71$ ($p \leq 0.01$), що свідчить про те, що $t_{емп}$ не потрапляє у зону значущості, так як $t_{емп} > t_{кр}$ ($p \leq 0.05$) (див. рис.3.2.1);

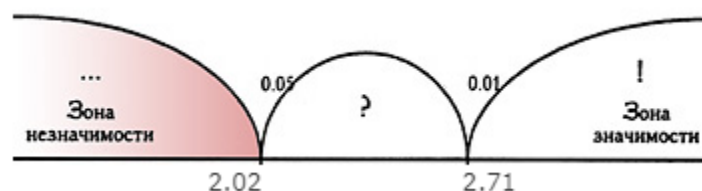


Рис.3.2.1. Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної психокорекційної програми з метою розвитку самооцінки за критерієм t-Стьюдента

2. Наявність кореляційних зв'язків з рівнем самоповаги: $t_{емп} = 3.8$ при критичних значеннях $t_{кр} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{кр} = 2,71$ ($p \leq 0.01$), що свідчить про те, що $t_{емп}$ потрапляє у зону значущості, так як $t_{емп} < t_{кр}$ ($p \leq 0.01$) (див. рис.3.2.2);

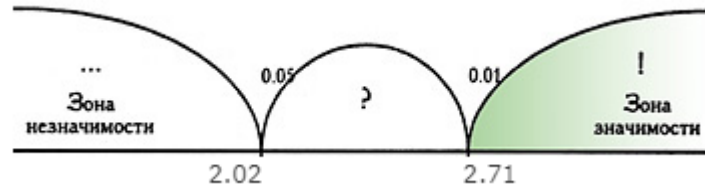


Рис. 3.2.2. Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної психокорекційної програми з метою розвитку самоповаги за критерієм t-Стюдента

3. Наявність кореляційних зв'язків з мотивацією до успіху: $t_{емп} = 6.3$ при критичних значеннях $t_{кр} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{кр} = 2,71$ ($p \leq 0.01$), що свідчить про те, що $t_{емп}$ потрапляє у зону значущості, так як $t_{емп} < t_{кр}$ ($p \leq 0.01$) (див. рис.3.2.3);

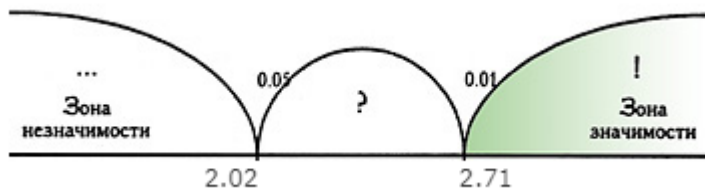


Рис.3.2.3. Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної психокорекційної програми формування мотивації досягнення за критерієм t-Стюдента

4. Наявність кореляційних зв'язків з рівнем загальної задоволеності професійною діяльністю: $t_{емп} = 3.6$ при критичних значеннях $t_{кр} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{кр} = 2,71$ ($p \leq 0.01$), що свідчить про те, що $t_{емп}$ потрапляє у зону значущості, так як $t_{емп} < t_{кр}$ ($p \leq 0.01$) (див. рис.3.2.4).

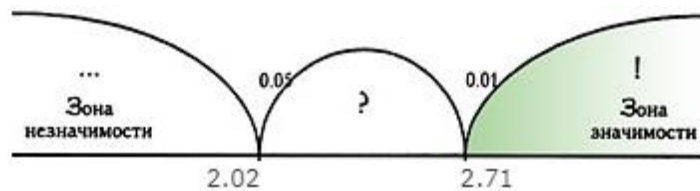


Рис.3.2.4. Результати статистичного аналізу за критерієм t-Ст'юдента щодо змін в оцінці рівня загальної задоволеності професійною діяльністю внаслідок проходження психокорекційної програми

Отже, зважаючи на результати математичної обробки результатів, можемо стверджувати про ефективність психокорекційних впливів за допомогою розробленої програми.

3.3. Практичні рекомендації щодо підвищення та вдосконалення рівня самооцінки осіб дорослого віку

На основі проведеного експериментального дослідження було розроблено практичні рекомендації особам дорослого віку щодо підвищення та вдосконалення рівня їх самооцінки.

Отже, для осіб дорослого віку з заниженою та завищеною самооцінкою, запропоновано наступні практичні рекомендації:

1. Першим кроком до результату, а саме підвищення та вдосконалення самооцінки є робота з психологом. Пропрацювавши різні ситуації та усвідомивши чинники, які в минулому чи навіть зараз негативно впливають на рівень самооцінки, вам легше буде виключити дані чинники з життя або ж хоча б мінімізувати їх вплив. Консультації з психологом мають бути усвідомленими та регулярними задля досягнення максимально позитивного результату.

2. Варто чітко ставити перед собою цілі та при їх реалізації хвалити, винагороджувати себе за завзятість та витримку. Також важливо сприймати слова підтримки від близьких для вас людей. Якщо ж у вашому оточенні є люди, які постійно

пригнічують вас, як особистість вказуючи лише на недоліки, варто обмежити спілкування з ними або ж краще взагалі припинити. Оточуйте себе позитивними, впевненими людьми, які готові підтримати коли ви того потребуватимете.

3. Спробуйте щось нове, намагаючись таким чином вийти з власної зони комфорту, адже вам буде важко підвищити рівень самооцінки, нічого не роблячи та не приймаючи нових викликів. До прикладу це може бути заняття яке ви постійно відкладали на потім бо відчували певну невпевненість у своїх діях, для жінок це можуть бути танцювальні заняття, для чоловіків курси спікера на котрих доведеться виступати перед великою аудиторією, чи заняття певним видом спорту боротьба чи ін. Таким чином ваші дії будуть приносити результат, зростатиме почуття самоповаги.

4. Також рекомендуємо до перегляду фільми, які допоможуть переосмислити відчуття самого себе та власної самооцінки, серед яких: «Втеча з Шоушенка»; «Дорога змін»; «Життя спочатку»; «Непереможний» та ін. До уваги можете взяти прочитання книг: Брайан Трейси «Самооцінка», Шарон Вегшида-Крус «Скільки ви стоїте? Як навчитися любити і поважати себе».

5. Дозволити залишити за собою право бути неідеальним. Після невдач не пресувати себе, не дорокоряти, а зрозуміти, що невдачі це також цінний досвід за який треба бути вдячним, подякувати собі та не зупинятись на досягнутому.

6. Намагатись не порівнювати себе з іншими. Усвідомити власну неповторність, адже завжди буде хтось, хто буде успішніший, проте є той, хто не настільки успішний, як ви. Тому сприймайте себе як унікальність, і якщо вже й порівнювати то тільки з собою минулим.

7. Варто сформувавати список ваших позитивних якостей та постаратись виокремити якомога більше пунктів. Важливо час від часу переглядати зазначене, фокусуючись на своїх перевагах, що й дозволить збільшити шанси на успіх.

8. Наступним кроком може бути заняття спортом та введення здорового способу життя. Почавши займатись спортом, особистість починає більш позитивно сприймати

свою зовнішність та ставитись до власної персони більш шанобливо. При цьому підвищення самооцінки не залежить від результатів тренувань: навіть якщо зміни незначні, важливий сам процес занять, таким чином біохімічні зміни позитивно впливатимуть на психіку і підвищуватимуть вашу самооцінку.

9. За можливості намагайтесь відвідувати тренінгові заняття, семінари спрямовані на підвищення самооцінки.

І на останок важливо закріплювати отримані результати, тобто постійно працювати з свідомістю, дослухатись до себе, чітко усвідомлювати якою особистістю ви хочете бути.

Висновки до третього розділу

1. На основі результатів констатувального етапу експерименту розроблено психокорекційну програму формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку. Для перевірки достовірності цієї гіпотези було сформовано експериментальну та контрольну групу з 20 осіб.

2. Після проведення контрольного зрізу було доведено ефективність запропонованої програми, зокрема формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку. Отже:

✓ згідно до повторної діагностики за тестом «Самооцінка особистості» було встановлено зростання чисельності осіб з адекватною самооцінкою на 2,5% та зниження кількості з низькою на 12,5%;

✓ контрольний зріз за методикою «Шкала самоповаги М. Розенберга» дозволив виявити зміни в самоповазі респондентів в позитивному напрямку, а саме, зменшилась кількість осіб з низькою самоповагою до 15%, по 5% осіб додалися до груп учасників, самоповага яких або балансує з самознищенням, або переважає;

✓ результати за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, після проходження корекційно-формулюючої програми є наступними: більшість учасників має помірно високий рівень мотивації до успіху осіб дорослого віку у 70%, який характеризує адекватну оцінку респондентами ситуації та співвідношення з нею власних здібностей;

✓ що стосується методики ДСМТД Т. Бадоева, то контрольний зріз результатів показав, що в даному випадку досліджувані ще більше стали не задоволені діяльністю, якою вони займаються. Зокрема 32,5% переглянули умови праці, робочі обов'язки та вважають їх не задовільними, такими, які треба змінювати.

✓ результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної психокорекційної програми з метою розвитку самооцінки за критерієм t-Ст'юдента дозволили встановити: відсутність кореляційних зв'язків з коефіцієнтом самооцінки, оскільки $t_{\text{емп}} = 0.8$ при критичних значеннях $t_{\text{кр}} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{\text{кр}} = 2,71$ ($p \leq 0.01$); наявність кореляційних зв'язків з рівнем самоповаги: $t_{\text{емп}} = 3.8$ при критичних значеннях $t_{\text{кр}} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{\text{кр}} = 2,71$ ($p \leq 0.01$); наявність кореляційних зв'язків з мотивацією до успіху: $t_{\text{емп}} = 6.3$ при критичних значеннях $t_{\text{кр}} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{\text{кр}} = 2,71$ ($p \leq 0.01$); наявність кореляційних зв'язків з рівнем загальної задоволеності професійною діяльністю: $t_{\text{емп}} = 3.6$ при критичних значеннях $t_{\text{кр}} = 2.02$ ($p \leq 0.05$) та $t_{\text{кр}} = 2,71$ ($p \leq 0.01$);

3. На основі проведеного експериментального дослідження було розроблено практичні рекомендації особам дорослого віку щодо підвищення та вдосконалення рівня їх самооцінки.

ВИСНОВКИ

Резюмуючи викладені в кваліфікаційній роботі результати теоретичних та експериментальних досліджень, можна зробити наступні висновки:

1. Здійснено огляд наукових джерел щодо сутності понять мотивація та мотиваційна сфера особистості, розглянуто основні теорії вивчення мотивації та умов її формування. Встановлено, що мотивація – один з важливих компонентів прояву психіки особистості, який спрямовує її поведінку, спонукає до діяльності та досягнення поставлених цілей. Внаслідок дії особистісних та соціально-культурних факторів період дорослого життя характеризується змінами в мотиваційній сфері людини, що впливає на різноманітні напрямки її життєдіяльності. Основою мотиваційної сфери вважають динамічно-активні стани – потреби, що можуть проявлятися у формі мотивів поведінки. Теоретичні дослідження вказують на зв'язок формування та розвитку мотиваційної сфери особистості та її самооцінки, яка є суб'єктивним динамічним складовим елементом структури особистості та виявляється в оцінці особистістю самої себе та своїх можливостей.

Проведено емпіричне дослідження самооцінки та мотивації досягнень у професійній сфері осіб дорослого віку з використанням тесту «Самооцінка особистості» для визначення рівня самооцінки, методики «Шкала М. Розенберга» для вимірювання рівня самоповаги, методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса для визначення рівня мотивації, методику діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якір кар'єри» для діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі, методику ДСМТД для вивчення задоволеності особистості її власною трудовою діяльністю.

2. Кореляційний аналіз підтвердив взаємозв'язок між самооцінкою особистості, самоповагою та рівнем її мотивації досягнення успіху. Також встановлено взаємозв'язки між рівнем самооцінки та ціннісною орієнтацією «Стабільність місця проживання» і загальною задоволеністю професійною діяльністю та ціннісною орієнтацією «Інтеграція стилів життя».

3. Виявлено переважно низький рівень самооцінки респондентів та середній і низький рівні мотивації досягнення успіху серед осіб дорослого віку. Відповідно, чим вищою буде самооцінка, тим вищою буде мотивація досягнення успіху.

4. З метою формування мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку розроблено психокорекційну програму, яка складалась з восьми занять та містила вправи на підвищення рівня самооцінки, внаслідок чого була сформована та розвинена їх мотивація досягнень в професійній діяльності. Для її реалізації було сформовано експериментальну групу. Окрім підвищення самооцінки та формування мотивації досягнень спостерігається розвиток комунікативних здібностей та навичок роботи в групі і сформовано систему ціннісних орієнтацій учасників експериментальної групи.

5. Підтверджено ефективність програми за допомогою математичної обробки результатів за критерієм Стюдента для залежних вибірок. Встановлено підвищення рівня самоповаги респондентів, мотивації досягнення успіху та навпроти – зниження рівня загальної задоволеності професійною діяльністю. В той час як задоволеність професійною діяльністю складається з декількох компонентів, респонденти, у яких було виявлено розвиток рівня самоповаги, потребують аби більшість із них були задоволені в максимальному обсязі. Натомість аналізуючи їх повторно, вони оцінили їх навіть нижче ніж під час першого етапу діагностики, оскільки вважають, що варті кращих умов для реалізації професійних знань, умінь та навичок і подальшого кар'єрного росту. Варто додати, що кар'єрний ріст у зв'язку з формуванням мотивації досягнення став одним із провідних критеріїв оцінки професійної діяльності. На основі проведеного експериментального дослідження було розроблено практичні рекомендації особам дорослого віку щодо підвищення та вдосконалення рівня їх самооцінки.

В ході проведення теоретичного та експериментального дослідження і реалізації поставлених завдань було досягнуто основну мету даного дослідження – встановлено особливості впливу самооцінки на мотивацію досягнень у професійній діяльності осіб

дорослого віку за допомогою тренінгу як методу активного соціально-психологічного впливу. Перспективи проведених досліджень полягають в подальшій реалізації алгоритму формування мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку через розвиток їх самооцінки, а також в розробці на основі отриманих результатів програм розвитку мотивації досягнень спеціалістів окремих галузей діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамова Г. С. Практическая психология. Москва.: Академия, 1997. 363 с.

2. Адлер А. Практика і теорія індивідуальної психології: Лекції по введенню в психотерапію для лікарів, психологів і вчителів. Москва.: Вид-во Інституту Психотерапії, 2002. 214 с.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2002. 228 с.
4. Басина Е. З. Становлення самооцінки й образу Я / ред. Д.Б. Ельконіна, А. Л. Венглер. К.: Педагогіка, 1988. 56-65 с.
5. Батурич Н. А. редактор: / Теоретическая, экспериментальная и прикладная психология: Сборник научных трудов. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 1998. Том 1. 186 с., 6 ил.
6. Бахмат Л. В. Взаємозв'язок самооцінки та професійної педагогічної самосвідомості. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2014. Вип. 37. С. 83-87.
7. Бернс Р. Что такое Я-концепция. Психология самосознания: Хрест. / Ред. Д. Я. Райгородский. Самара: Бахрах Москва, 2003. С. 333-393.
8. Болотова А. К. Развитие самосознания личности: временной аспект. Вопросы психологии. 2006. № 2. С. 116-125.
9. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості. Суми: Еллада, 2012. 608 с.
10. Бороздина Л. В. Что такое самооценка? Психологический журнал. 1992. Т. 13, №4. С. 99-101.
11. Бранден Н. Мощь самооценки. Киев, 2005. 396 с.
12. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ.: ЦУЛ, 2008. 591 с.
13. Виллюнас В. Психология развития мотивации: современные и классические исследования. Научные данные и жизненные примеры. СПб., Россия: Речь, 2006, 458 с.

14. Воронова О. Ю. Самооцінка як умова формування професійної «Я-концепції». Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Київ, 2011. Т. XIII, част. 2. С. 73–80.
15. Гиппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию. Москва. : Омега-Л, 2002. 336 с.
16. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. Москва.: Смысл, 2015. 334 с.
17. Грибенюк Г. С. Зміст і спрямованість мотиваційних утворень особистості в період професійного становлення. Збірник наукових праць Київського військового гуманітарного інституту. Випуск 3. Кн. 1 МОУ: КВПІ, 1998. С. 39–47.
18. Заброцький М. М. Основи вікової психології. Тернопіль: Навчальна Книга БОГДАН, 2009. 112 с.
19. Занюк С.С., Психологія мотивації. Київ, Україна: Либідь, 2002, 296 с.
20. Захарова А. В. Психология формирования самооценки. Минск, 1993. 100 с.
21. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. [Пер. с англ. О. Гатановой]. СПб.: Речь, 2010.
22. Кон И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. Москва.: Политиздат, 1984. 335 с.
23. Корнеева Л. Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности. Вестник ЛГУ. 1989. Вып. 4. С.91–96.
24. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой. Москва.: Смысл, 2001.
25. Леонтьев В. Г., Банков С. А. Мотив как интегральный побудитель и регулятор деятельности. В кн.: Мотивация учебной деятельности. Новосибирск, 1983. С. 40-48.
26. Леонтьев Д. А. Структурная организация смысловой сферы личности. Дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук. Москва.: 1988.

27. Лефтеров В. О. Проблема особистісного та професійного розвитку в психологічній науці. Актуальні проблеми психології: [збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України]; за ред. С. Д. Максименка Київ.: Логос, 2007. Т. 7, вип. 14: Екологічна психологія. С. 163–168.
28. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 672 с.
29. Максименко С. Д. Особистість : прогноз розвитку і життєвий шлях : [Про пробл. прогнозування псих. розвитку]. 2006. Лют. (№ 7). С. 5–10.
30. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 1998. 478 с.
31. Налчаджян А. А. Я-концепция. Психология самосознания: хрестоматия / [под ред. Д. Я. Райгородского]. Самара: БАХРАХ-М, 2007. С. 270–332.
32. Овсянникова В. В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней. Вопросы психологии. 1981, № 5. С. 62–74.
33. Орлов Ю. М. Восхождение к индивидуальности: Кн. для учителя. Москва.: Просвещение, 1991. 287 с.
34. Основи практичної психології. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. Київ.: Либідь, 2003. 536 с.
35. Осьодло В. І. Ідентичність та професійний розвиток особистості. Психолог. 2003. № 14. С. 16–21.
36. Пастухова М. В. Теоретические аспекты психологического изучения самооценки личности. Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Т. 12. 2010. № 5. С. 460–462.
37. Патяева Е. Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации. Вестник МГУ, серия №14 “Психология”, 1983. № 4. С. 23-33.
38. Поваренков Ю. П. Профессиональное становление личности: Автореф. дис. ...д-ра психол. наук. М., 1999. 50 с.
39. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Под ред. Райгородского Д. Я. Самара: Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2005. 672 с.

40. Психологический словарь. Москва.: Педагогика. Пресс, 2001. 440 с.
41. Психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Ю. Л. Трофімов, М. І. Алексєєва, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-є вид., стер. Київ.: Либідь, 2001. 558 с.
42. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. 656 с.
43. Романова Е. С. Психология профессионального становления личности: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1992. 32 с.
44. Роменець В. А. Психологія творчості: Навч. посіб. Київ.: Либідь, 2004. 288 с.
45. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002. 720 с.
46. Савчин М. В. Вікова психологія: Навч. посіб. / Л.П. Власенко. Київ.: Академвидав, 2006. 360 с.
47. Самооценка в разных возрастных группах: от подростков до престарелых. Л. В. Бороздина, О. Н. Молчанова. Москва: Проект-Ф, 2001. 204 с. 12 усл. печ. л. ISBN 5-901815-05-X.
48. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. Москва.: ЕКМОС, 1999. 352 с.
49. Сосновский Б. А. Мотивационно-смысловые образования в психологической структуре направленности личности. Дис. на соиск. уч. ст. доктора психол. наук. Москва.:1992.
50. Столярчук О. А. Динаміка професійного універсуму майбутніх фахівців. Теорія і практика сучасної психології. 2017. № 2. С. 48-53.
51. Трач Р. Балл Г. (ред.). (2001). Гуманістична психологія (Т. 1) / К. Роджерс. Вчитися бути вільним. Київ: Пульсари. С. 38–61.
52. Фельдштейн Д. И. Психология становления личности. Москва.: Международная педагогическая академия, 1994. 192 с.
53. Феннел М. Як підвищити самооцінку. Москва.: АСТ, 2005. С. 144.

54. Чалдини Р. Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя! / Р. Чалдини, Д. Кенрик, С. Нейберг; пер. на рус. Н. Миронов, Л. Ордановская, Л. Царук, С. Чилингарова. СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 256 с.
55. Чарнецкі К. Психологія професійного розвитку особистості: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ., 1999. 32 с.
56. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии. М.: Наука, 1981. 323 с.
57. Шибрук О. В. Проблема феномену та структури Я-концепції особистості в контексті поглядів вітчизняних та зарубіжних. Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». 194 Острого: Вид-во Національного університету «Острозька академія, 2014. Вип. 26. 168 с. С. 70–74.
58. Шорохова Е.В. Психологический аспект проблемы личности. В кн.: Теоретические проблемы психологии личности. Москва.:1974. С. 3-33.
59. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография. Москва.: МОСУ, 2001. 272 с.
60. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека [Текст]: научное издание; АН СССР, Ин-т психологии. Москва.: Просвещение, 1969. С. 204.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика «Шкала М. Розенберга»

Шкала самоповаги Розенберга – це особистісний опитувальник для вимірювання рівня самоповаги. Опитувальник складається з 10 суджень, на кожне з яких пропонується чотири градації відповідей, кодованих в балах за запропонованою схемою.

Інструкція:

Визначте, наскільки ви згодні або не згодні з наведеними нижче твердженнями. Поставте навпроти відповідну цифру.

4 – повністю згоден

3 – згоден

2 – не згоден

1 – абсолютно не згоден

Тестовий матеріал:

1. Я відчуваю, що я гідна людина, принаймні, не менше ніж інші.
2. Я завжди схильний відчувати себе невдахою.
3. Мені здається, у мене є ряд хороших якостей.
4. Я здатний дещо робити не гірше, ніж більшість.
5. Мені здається, що мені особливо нічим пишатися.
6. Я до себе добре ставлюся.
7. В цілому я задоволений собою.
8. Мені б хотілося більше поважати себе.
9. Іноді я ясно відчуваю свою неефективність.
10. Іноді я думаю, що я в усьому нехороший.

Ключ і обробка результатів тесту:

За кожну відповідь нарахуєте собі бали відповідно до ключа.

прямі запитання: 1,3,4,6

зворотні питання – 2,5,7,8,9,10 – бали в них нараховуються навпаки: 4 = 1, 3 = 2, 2 = 3, 1 = 4. Рівень самоповаги дорівнює сумі балів.

Інтерпретація:

10 – 18 балів – вам не вистачає самоповаги, її дуже мало, ви схильні в усьому поганому звинувачувати себе, бачите тільки свої недоліки і акцентуєте увагу тільки на своїх слабких сторонах, ви потрапили в замкнене коло самознищення, яке не дозволяє вам ставити цілі і досягати успіху. У кожній події ви шукайте підтвердження своєї нікчемності.

18 – 22 балів – ви балансуєте між самоповагою і самознищенням, успіхи піднімають вас до небувалих вершин і самоповага зашкалює, проте невдачі підживлюють низьку самооцінку і скидають вас в прірву, ваша думка про себе коливається то в одну, то в іншу сторону.

23 – 34 бали – самоповага у вас переважає, і ви можете адекватно оцінювати свої достоїнства і недоліки, можете погодитися з тим, що буваєте неправі, зберігаєте повагу до себе при невдачах, але схильні іноді займатися затягнутим «самобичуванням», що чогось не передбачили, не помітили, «соломку НЕ підстелили», в результаті, така поведінка не дозволяє змиритися з тим, що змінити неможливо і швидко зреагувати і відкоригувати там, де є можливість.

35 – 40 балів – ви поважаєте себе як людину, особистість, професіонала і робите все для того, щоб продовжувати поважати себе і далі: розвиваєтеся, вдосконалюєтеся в професії, духовному та інтелектуальному плані, в сфері відносин, вмiєте робити уроки з помилок і важких ситуацій. Це норма, до якої варто прагнути.

Тест «Самооцінка особистості»

Тест «Самооцінка особистості», спрямований на визначення рівня самооцінки особистості.

Інструкція:

1. Якості особистості поділити на дві колонки. У першу колонку виписити якості, які притаманні Вашому ідеалу (перелік “Мій ідеал”). Решту якостей виписати в колонку (перелік “Неідеал”).

Перелік якостей особистості:

1. Акуратність	11. Заздрість	21. Нестриманість	31. Сором'язливість
2. Безтурботність	12. Захопленість	22. Образливість	32. Стриманість
3. Боягузливість	13. Злопам'ятство	23. Обережність	33. Терпимість
4. Вередливість	14. Легковір'я	24. Педантичність	34. Турботливість
5. Вишуканість	15. Мрійливість	25. Повільність	35. Упертість
6. Гордість	16. Наполегливість	26. Поміркованість	36. Холодність
7. Грубість	17. Ніжність	27. Поступливість	37. Чарівність
8. Жалісливість	18. Невимушеність	28. Рішучість	38. Чуйність
9. Жвавність	19. Нервовість	29. Розв'язність	39. Щирість
10. Життєрадісність	20. Нерішучість	30. Самозабуття	40. Ентузіазм

2. В переліку “Мій ідеал” відмітити позначкою якості, які у Вас є реально за принципом “так – ні”, незалежно від рівня розвиненості якості. В переліку “Неідеал” відмітити будь-якою позначкою якості, яких у Вас немає, теж за принципом “так – ні”.

3. Підрахувати загальну кількість відмічених якостей як у першому, так і в другому переліку (P).

4. Визначити коефіцієнт самооцінки, поділивши одержану суму (P) на загальну кількість якостей (40) (дивись набір якостей особистості):

$$K_c = P / 40,$$

де K_c – коефіцієнт самооцінки.

5. Результати порівняти з оціночною шкалою.

Оціночна шкала:

Якщо Ви одержите коефіцієнт від 0,4 до 0,6 – значить, самооцінка адекватна, Ви самокритичні і не переоцінюєте себе.

Якщо одержите коефіцієнт від 0 до 0,4, це свідчить про недооцінку своєї особистості, про підвищену критичність.

Якщо коефіцієнт від 0,6 до 1, це говорить про переоцінку своєї особистості, некритичне ставлення до себе.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

Тест / Опитувальник Т. Елерса використовується для вивчення мотивації досягнення успіху, прораховує ваші шанси на успіх.

Інструкція:

Вам буде запропонований 41 питання, на кожен з яких дайте відповідь "так" або "ні".

Тестовий матеріал:

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.

8. Я доброзичливіший інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Чи не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю ??людям, які не завантаженим роботою.
40. Чи не заздрю ??тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ опитувальника:

По 1 балу нараховується за відповідь "так" на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і "немає" - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація:

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Методика діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Л. Бадосва («ДСМТД»)

Методика розроблена Т.Л.Бадосвим і направлена на вивчення задоволеності від своєї трудової діяльності. Особливістю представленої методики є можливість визначення як індивідуальної задоволеності від своєї трудової діяльності, так і всього колективу в цілому.

Інструкція:

Опитувані оцінюють своє відношення до різних факторів, які впливають на задоволення працею, по даній шкалі:

- «повністю задоволений» +3
- «в основному задоволений» +2
- «швидше задоволений» +1
- «важко відповісти» 0
- «швидше не задоволений» -1
- «в основному не задоволений» -2
- «повністю не задоволений» -3

Оцінювані фактори:

1. Значимість професії
2. Престижність професії
3. Вид трудової діяльності
4. Організація праці
5. Санітарно-гігієнічні умови
6. Розмір заробітної плати
7. Можливість підвищення кваліфікації
8. Ставлення адміністрації до праці, відпочинку та побуту працівників
9. Взаємини із колегами
10. Потреба у спілкуванні та колективній діяльності
11. Потреба реалізації індивідуальних здібностей
12. Можливість творчості у процесі роботи
13. Задоволеність роботою в цілому

Інтерпритація:

Показником загальної задоволеності є сума набраних балів з урахуванням їх знаків.

Методика «Якори кар'єри» Е. Шейна

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту. Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не важливо, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - виключно важливо

Тестовий матеріал:

- Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.
- Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
- Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
- Мати постійне місце роботи з гарантованою оплатою і соціальною захищеністю.
- Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
- Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними.
- Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного.
- Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю.
- Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.
- Бути першим керівником в організації.

- Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями.
- Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу.
- Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
- Змагатися з іншими і перемагати.
- Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свого способу життя.
- Створити нове комерційне підприємство.
- Присвятити все життя обраної професії.
- Зайняти високу керівну посаду.
- Мати роботу, яка представляє максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання і т.д.
- Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку з підвищенням.
- Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для служіння важливої мети.
- Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити і вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій області вони виникли.
- Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.
- Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.
- Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.
- Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.
- У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію.
- Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності.
- Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
- Змагання і виграш - це найбільш важливі і хвилюючі боки моєї кар'єри.
- Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яка мені подобається.
- Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
- Я б скоріше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
- Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
- Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація чи світ бізнесу.
- Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
- Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
- Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання.
- Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.
- Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.
- Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Ключ до тесту:

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабільність роботи: 4, 12, 36.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37.

Виклик: 6, 14, 22, 30, 38.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40.

По кожній з восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації і отриману суму розділити на кількість питань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді провідною не стає ні одна кар'єрна орієнтація - в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Інтерпретація:

Короткий опис ціннісних орієнтацій у кар'єрі.

1. Професійна компетентність

Бути професіоналом, майстром своєї справи.

Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Навряд чи їх зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними компетенціями. Вони шукають визнання своїх талантів, що має виражатися в статусі, відповідному їх майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не представляє для них особливого інтересу.

2. Менеджмент

Управляти - людьми, проектами, бізнес-процесами і т.п.

Для цих людей першорядне значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком і досвідом ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і внесок в успіх своєї організації є ключовими цінностями і мотивами. Найголовніше для них - управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами - це в цілому не має принципового значення. Центральне поняття їх професійного розвитку - влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень.

3. Автономія (незалежність)

Головне в роботі - це свобода і незалежність.

Первинна турбота особистості з такою орієнтацією - звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень. Вони відчувають труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу і т.д. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому вважають за краще робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони швидше оберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії і незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри - отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них - це, перш за все, спосіб реалізації їх волі, тому будь-які рамки і суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливою вакансії.

4. Стабільність роботи

Стабільна, надійна робота на тривалий час.

Ці люди відчувають потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Авантюрні або короткострокові проекти і тільки стають на ноги компанії їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку.

5. Стабільність місця проживання

Головне - жити в своєму місті (мінімум переїздів, відряджень).

Важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на новій місцевості. Переїзд для таких людей є неприйнятним, і навіть часті відрядження є для них негативним фактором при розгляді пропозиції про роботу.

6. Служіння

Втілювати в роботі свої ідеали і цінності.

Дана ціннісна орієнтація характерна для людей, що займаються справою через бажання реалізувати в своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж на потрібні в даному виді роботи здібності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їхньої кар'єри - отримати можливість максимально ефективно використовувати їх таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети.

7. Виклик

Зробити неможливе - можливим, вирішувати унікальні завдання.

Ці люди вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Вони орієнтовані на те, щоб "кидати виклик". Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це - конкуренція і міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання. Кар'єра для них - це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

8. Інтеграція стилів життя

Збереження гармонії між склалася особистим життям і кар'єрою.

Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відбивали б повагу до їх особистих і сімейних проблем.

Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя і оточення. Для них важливо, щоб все було врівноважено - кар'єра, сім'я, особисті інтереси і т.п. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво.

9. Підприємництво

Створювати нові організації, товари, послуги.

Цим людям подобається створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототожені з їх зусиллями. Працювати на інших - це не їх, вони - підприємці за духом, і мета їх кар'єри - створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні - власний бізнес.

Результати респондентів за методиками: «Шкала М. Розенберга»; тест «Самооцінка особистості»; методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса; методика діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Л. Бадосва («ДСМТД»)

Респондент	Коефіцієнт самооцінки	Коефіцієнт самоповаги	Мотивація досягнення успіху	Коефіцієнт загальної задоволеності професійною діяльністю
1	0,1	19	12	15
2	0,4	24	14	12
3	0,2	15	12	9
4	0,3	12	9	13
5	0,4	34	7	11
6	0,6	30	18	16
7	0,5	30	17	28
8	0,4	22	8	16
9	0,3	20	14	9
10	0,7	35	9	9
11	0,4	21	18	12
12	0,7	21	19	28
13	0,4	33	14	22
14	0,3	17	8	16
15	0,2	14	7	10
16	0,5	25	18	28
17	0,3	24	18	18
18	0,5	21	17	22
19	0,7	32	17	19
20	0,5	27	7	12
21	0,2	16	15	8
22	0,7	35	19	13
23	0,3	13	9	18
24	0,5	30	18	18
25	0,7	35	9	7
26	0,2	18	14	28
27	0,8	37	18	15
28	0,5	26	11	26
29	0,7	20	17	27
30	0,2	21	9	15
31	0,7	35	18	11
32	0,5	32	17	13
33	0,9	26	15	26
34	0,2	17	8	25
35	0,3	17	16	18
36	0,2	26	17	30

37	0,3	19	12	11
38	0,2	20	13	13
39	0,7	38	20	6
40	0,3	18	8	19

Результати респондентів за методикою «Якори кар'єри» Е. Шейна

Респондент	Кар'єрні орієнтації								
	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія	Стабільність місця роботи	Стабільність місця проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
1	7,2	7	7,8	7,6	3,6	9,4	5,2	8	6,8
2	4,6	6,8	7,6	5,7	3,7	6	6,6	6,8	4,8
3	2,2	5,4	2,8	8,3	2,3	3,2	1	5	4,2
4	4,2	6,4	7,2	2,5	1,7	4,8	5,2	6,2	4,6
5	8	8	7	7	4	7	6	7	5
6	5	6	7	3	7	5	4	7	9
7	4,6	5	9,2	10	5,3	7,2	3,4	7,8	9,8
8	4	5	5	8	6	5	2	8	3
9	3,8	5,2	5,4	6,6	4	3,4	2,8	5,2	4,4
10	5	6,8	5	4,2	6,2	3	6,2	5	6
11	7,2	7	7,8	7,6	3,6	9,4	5,2	8	6,8
12	7	8	8	7	4	7	6	7	5
13	4	6	7	6	2	4	4	6	7
14	5	5	5	6	5	6	5	7	5
15	4,2	5,8	5,4	7	2	7,6	4	6	5,2
16	4	7,8	8	6,3	2	9	4,8	9	9,8
17	7,2	7	7,8	7,6	3,6	9,4	5,2	8	6,8
18	4	5	7	6	2	6	4	7	5
19	4	5,2	7,8	7,6	4	4	5,2	6	4,4
20	5	7	7	5	8	7	5	7	7
21	4,6	2,2	4	2,8	5	4	1	5,2	5
22	4,6	3,8	4	3,4	5,2	6	2	5,2	4,8
23	5	4	4,2	4	5,2	7	2,8	6	4
24	5	4	4,6	4	5,2	7,6	3,4	6	4
25	7	4,2	4,6	4	6	9	4	6,2	4
26	7,2	4,6	5	4,8	6	9,4	4	6,6	3,4
27	4	5	4	8	9,8	4,4	2,2	5	6
28	4,2	5	4	7	9	4,6	3,8	5	5,8
29	4,2	5	4,2	6,8	6,8	4,8	4	7	5,2

30	4,6	5,2	4,2	6	6	5	4	7,2	5
31	4,6	5,8	4,6	5,8	5	6	4	7,2	5
32	5	6	4,6	5,2	4,8	6,8	4,2	8	5
33	2,5	1,7	5,7	5,3	7	3	6,2	7	1,7
34	3	2,3	6,6	4	6,2	3,2	1	7	2,3
35	4,2	3,6	7	4	6	3,4	2,8	7	3,6
36	5,7	3,6	7,6	3,7	5,3	4,8	5,2	6,8	3,6
37	6,6	3,7	7,6	3,6	4	5	2	6,2	3,7
38	7	4	8	3,6	4	5	4	5,2	4
39	7,6	4	8,3	2,3	3,7	6	6,6	5	4
40	7,6	5,3	10	1,7	3,6	7	6	5	4

Результати кореляційного аналізу

		Мотивація досягнення успіху	Загальна задоволеність професійною діяльністю	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія
Самооцінка	Кореляція Пірсона	,433**	0,061	-0,138	0,026	-0,108
	Знч.(2-сторон)	0,005	0,708	0,396	0,876	0,507
	N	40	40	40	40	40
Самоповага	Кореляція Пірсона	,380*	-0,127	0,118	0,126	-0,012
	Знч.(2-сторон)	0,016	0,436	0,469	0,438	0,94
	N	40	40	40	40	40

* - на рівні значущості 0,05

** - на рівні значущості 0,01

		Стабільність місця роботи	Стабільність місця проживання	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
Самооцінка	Кореляція Пірсона	0,063	,375*	-0,118	0,265	-0,067	0,097
	Знч.(2-сторон)	0,697	0,017	0,467	0,099	0,681	0,55
	N	40	40	40	40	40	40
Самоповага	Кореляція Пірсона	0,052	0,299	0,014	0,248	-0,073	0,247
	Знч.(2-сторон)	0,75	0,061	0,932	0,122	0,655	0,125
	N	40	40	40	40	40	40

* - на рівні значущості 0,05

** - на рівні значущості 0,01

Корекційна програма формування мотивації досягнень у професійній діяльності через розвиток самооцінки осіб дорослого віку

ЗАНЯТТЯ 1

Знайомство

Мета: ознайомлення учасників групи з основними правилами та умовами роботи у групі.

Обладнання: бейджики.

Хід проведення: Знайомство починається з тренера: він називає своє ім'я, коротко розповідає про мету та завдання тренінгу. Визначає правила групової роботи, а саме зазначає, що зустрічатись група буде на заняттях 2 рази на тиждень в онлайн-форматі на платформі Skype, де учасники будуть пропрацьовувати такі компоненти, як мотиваційну сферу та підвищення рівня самооцінки і навчатись краще розуміти себе та інших. Для того щоб у групі всім було зручно працювати були встановлені наступні правила:

- участь та виконання вправ є добровільними;
- поважати своїх одногрупників та слухати уважно не перебиваючи;
- цінувати час, тобто не запізнюватись на заняття;
- принцип конфіденційності - не обговорювати за межами групи отриману інформацію;
- говорити «тут і тепер», про свої відчуття, переживання, уявлення;
- бути щирими та відвертими.

Далі всі учасники представляються по-черзі: спочатку називають своє справжнє ім'я, потім - бажане, спеціальне для використання під час занять. Кожний учасник по черзі розповідає про рід своєї професійної діяльності, успіхи, інтереси (заповнюють бейджики).

Вправа «Очікування»

Мета: дозволити учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу.

Обладнання: стікери, ручка, плакат «Дерево надії».

Хід проведення: Тренер просить людей взяти стікери, на яких вони зможуть записати свої сподівання та очікування від тренінгу, в свою чергу тренер переносить їх відповіді собі на стікери (у зв'язку з проведенням занять в онлайн формі) для того, щоб потім приклеїти їх ближче до коріння дерева на заздалегідь підготовленому плакаті «Дерево надії». Закінчення цієї вправи відбувається наприкінці тренінгу.

Вправа «Крізь скло»

Мета: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Обладнання: аркуші А4.

Хід проведення: один з учасників загадує певний текст, записуючи його на папері, але передає його немовби крізь скло, тобто за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідають те, що вони побачили та зрозуміли. Ступінь збігання тексту, який було відтворено більшістю гравців, і тексту, записаного одним із учасників, свідчить про вміння встановлювати контакт один з одним. Проведення даної вправи дозволить встановити позитивний клімат серед учасників, які матимуть змогу позбутись переживань стосовно наступних занять.

«Підведення підсумків»

Ведучий пропонує учасникам висловити власні судження щодо першого заняття, обговорити власні відчуття наступним чином, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...,»

Наприклад: «Мені було цікаво, тому що я зміг познайомитися з цікавими людьми».

ЗАНЯТТЯ 2

Привітання

Мета: створити сприятливу, невимушену психологічну атмосферу в групі.

Хід проведення: психолог пропонує присутнім скласти загальне привітання від всіх і кожного всім і кожному. Учасники в порядку черговості (починає ведучий) говорять по одному слову, кожен наступний доповнює попереднього. Психолог зупиняє словом «СТОП», коли текст привітання стає завершеним.

Вправа «Яким я себе бачу, яким я буду в майбутньому»

Мета: навчитися виробляти об'єктивну самооцінку себе, навчитися зосереджувати увагу на результаті, який потрібно досягти.

Обладнання: аркуші А4, олівці чи фломастери за бажанням.

Хід проведення: Необхідно взяти аркуш, олівці і намалювати таким, яким себе бачите зараз. Чим яскравіше буде малюнок, тим краще. Домалюйте важливі елементи вашого життя: родина, хоббі, захоплення і т. д. Після чого всі діляться враженнями з приводу кожного малюнка.

Потім використовуючи листочок і олівці, знову намалювати себе, але тільки тепер у майбутньому. Вголос необхідно вимовити свого роду «захист» малюнка, та описати себе в тому стані.

Вправа «Самотивація»

Мета: усвідомлення власних помилок при відсутності мотивації, набуття нових форм самотивації.

Обладнання: аркуші форматом А4 та ручки.

Хід проведення: Ведучий пропонує учасникам у кількох словах описати звичайну роботу або обов'язок, яку ви вважаєте нецікавою і обтяжливою, і постійно відкладаєте її виконання. Як би ви могли мотивувати себе для виконання цієї роботи?

Цю діяльність я постійно відкладаю в довгий ящик:

А - на роботі (наприклад: бо знаю, що цього ніхто не оцінить)

Б - в побуті і т.д.

Особистості заповнюють зазначені варіанти та переходять до наступного етапу.

Якщо я виконую, врешті-решт, цю роботу:

А - чи залишаюсь я задоволеним собою?

Б - чи навпаки шкодую про зроблене?

В основному я не можу звикнути до зазначеного виду діяльності:

А-(наприклад: бо дана діяльність є мені не цікавою).

І останнім кроком для того щоб вмотивувати себе буде акцентування на позитивному аспекті, що дозволить налаштуватись на успіх. Доприкладу: пообіцяна винагорода, новий досвід, робота над власним професіоналізмом чи собою, як особистістю. Після чого відбувається коротке обговорення на якому учасники діляться своїми способами самотивації, що в свою чергу можуть взяти до уваги інші. Таким чином виконавши дані вправу індивід розуміє, що є шляхи самотивації, якщо позитивно дивитись на поставлений для виконання вид діяльності.

Заключний шерінг

Висловлювання учасників по черзі стосовно своїх відчуттів і вражень щодо проведеного заняття.

ЗАНЯТТЯ 3

Привітання

Мета: створення атмосфери взаємосприйняття і довіри у групі.

Хід проведення: Кожен учасник вимовляє одне й те ж слово, але з різною інтонацією. Завдання: "не повторюватись".

Вправа «Диспут»

Мета: формування вміння вільного висловлювання думок та впевненості в собі, як в співрозмовнику.

Хід проведення: Вправа проводиться в формі диспуту. Учасники об'єднуються у приблизно рівні за чисельністю команди. Жеребкуванням вирішується, яка з команд посідатиме одну з альтернативних

позицій з якого-небудь питання (наприклад, прихильники та противники «цивільного шлюбу», «тютюнопаління», тощо).

Аргументи на користь тієї або іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для гравців є підтримка висловлювань супротивників і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання той із членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати у відповідності з правилами та луною, ставити уточнюючі запитання, якщо зміст аргументації зрозумілий не повною мірою, або ж зробити парафраз, якщо виникло уявлення повного розуміння. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як той, хто виступає, у той чи інший спосіб просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «Так, саме це я мав на увазі»).

Ведучий стежить за черговістю виступів, за тим, щоб той, хто слухає, підтримував висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи при цьому реакції відповідного такту. Можна пояснювати: «Так, Ви зрозуміли мене правильно», або просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися в правильності розуміння можна, парафразуючи його висловлювання. Слід обов'язково застерегти учасників від спроб продовжувати або розвивати думку співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

На завершення ведучий коментує виконання вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафраза вдалось уточнити позиції учасників «диспуту».

Вправа «Могутність»

Мета: усвідомити власні переваги та підвищити впевненість.

Обладнання: аркуш паперу А4, олівець.

Хід проведення: Учасникам пропонується закінчити речення «Я можу...» (не менше 20 речень). Підкресліть ті, які можете лише ви або деякі ваші знайомі. Озвучте їх.

Ведучий: «Як Ви думаєте, що таке могутність?» Правильно, це уміння. І чим більше їх у людини, тим вона могутніша, тим більше вона може, вмє робити творити, створювати. Могутня людина - це сильна людина, і зовсім не обов'язково - фізично. Сила цієї людини в тому, що вона багато чого вмє і розраховує на свої сили, не здається, не опускає руки, готова навчитися ще чому-небудь, якщо відчуває таку необхідність. Будьте ж сильними, могутніми, навчайтеся створювати, творити і прагніть довести кожне діло до кінця». Також тренер дає рекомендації, час від часу перечитувати цей список та за бажанням вносити можливо нові набуті вміння.

Прощання

Ведучий є присутнім під час підбиття підсумків роботи групи, але залишається, так би мовити, «поза колом». Учасники групи обговорюють, що, на їхню думку, кожному з них допомагає в спілкуванні, а що — заважає. Називають тільки ті якості, які виявилися під час роботи в групі. Не слід називати такі якості, які не можна змінити (природні, фізіологічні тощо). Підбиття підсумків і є тим надбанням, який кожний із учасників тренінгу забирає із собою.

ЗАНЯТТЯ 4

Вступний шерінг

Мета: прояв взаємодії учасників групи, вивільнення емоцій.

Хід проведення: Учасники заняття вітають одне одного та розповідають, які враження залишилися від попередньої зустрічі, з яким настроєм прийшли на сьогоднішнє заняття, у якому стані зараз знаходяться.

Вправа «Сильна книга»

Мета: перегляд дорослої особистості своїх проблем, страхів, невпевненості.

Обладнання: стаття в жанрі автобіографії.

Хід проведення: Психолог зачитує та пропонує обговорити статтю в жанрі автобіографія, відомих, знаменитих людей, які маючи інвалідність, проходячи перешкоди, байдужість, самотність, домоглись визнання. Дана вправа допомагає особистостям дорослого віку переосмислити власні проблеми,

страхи, усвідомити мету до якої слід прагнути. Обговорення триває протягом тривалого часу так як всі мають висловитись стосовно почутого. Досвід бібліотератії та саме цієї вправи показує, що значення для корекційної роботи є безперечним.

Вправа «Мої переваги»

Мета: закріплення результату попередньої методики, розвиток вміння бачити в собі краще.

Обладнання: комп'ютер чи аркуш паперу.

Хід проведення: необхідно на аркуші паперу або в комп'ютерному файлі скласти перелік своїх сильних сторін, причому такий перелік повинен складатися не менше ніж з 50 пунктів. У такий список необхідно включати всі, наприклад, красиву посмішку або вміння робити смачні коктейлі. Потім потрібно перерахувати всі свої слабкі, якості, які ви відносите до негативних і які вам не подобаються. Тут не варто дуже старатися. Так, наприклад, якщо ви не вмієте вирішувати складні математичні приклади, але при цьому працюєте перекладачем, то таке невміння не рахується вашою слабкою стороною.

Наступним етапом даної вправи буде трансформація ваших мінусів в плюси. Для цього потрібно подумати про те, які переваги може вам принести той чи інший недолік. Наприклад, нездатність довести розпочату справу до кінця може свідчити про те, що ви є легко захоплюється натурою. Спробуйте зрозуміти, що недоліки - це всього лише необроблені гідності. Також будь-які недоліки є своєрідними сходинками для зростання, спонукальними причинами. Витратьте деякий кількість часу на опрацювання кожного мінуса з переліку, і ви зрозумієте, що все не так вже й погано, як здається на перший погляд. Для закріплення результату, слід регулярно перечитувати результати вправи.

Заключний шерінг

Поплескати один одному та подякувати за участь.

ЗАНЯТТЯ 5

Привітання «Мій талісман»

Мета: налаштування на роботу, зниження емоційної напруги.

Обладнання: фольга.

Хід проведення: особистостям дорослого віку пропонується взяти собі необхідний шматочок фольги та зробити з неї якийсь предмет, який би був їх талісманом. Або ж наприклад у вас вже є талісман, тоді ви можете розповісти про нього. Потім учасники демонструють свої талісмани.

Вправа «Пошук реальної надії»

Мета: оцінити свої реальні можливості.

Обладнання: аркуші паперу.

Хід проведення: Протягом 10 хвилин необхідно обдумати життєві ситуації де ви коли небудь стикались з порожніми мріями, а коли з реальними (незалежно від їх розміру).

наприклад:

- вдень до вас приходять думка, що непогано б записатися в спортивний клуб або зробити пробіжку, після чого ви відволікаєтеся і забуваєте про це;
- ваш друг постійно розповідає всім, яку машину хоче купити, не маючи при цьому коштів і нічого не роблячи, щоб це змінити;
- подруга заявляє, що хоче кинути палити вже як 5 років, але нічого при цьому не робить;
- кожен день ви замислюєтеся про те, що треба б вивчити англійську або записатися на курси підвищення кваліфікації, і навіть не робите для цього жодного потрібного телефонного дзвінка.

Необхідно скласти список та вкінці треба уважно його перечитати і задати собі наступні питання відповіді яких будуть винесені для обговорення:

1. Яке відчуття у мене викликають люди, які живуть мріями?
2. Який відгук отримують у оточуючих люди, які використовують реальні надії?
3. На чому зосереджуються люди в першій і другій ситуації?

4. Які у мене надії реальні, а які порожні?

«Відвертий діалог»

Мета: підвищення самооцінки шляхом аналізу оточення.

Обладнання: стільці.

Хід проведення: складіть список всіх людей, які викликають у вас стан сором'язливості або пригнічують вас. Поставте один навпроти одного два стільці. Сядьте на один стілець і уявіть, що на іншому сидить номер перший з вашого списку. Звертаючись до нього, висловіть все, що пов'язано з проблемою вашої сором'язливості. Потім пересядьте на його стілець і спробуйте відповісти з його точки зору. Поверніться на "своє" місце і виконайте те ж саме щодо іншої людини. І так далі.

Вправа «Бар'єри»

Мета: усвідомлення майбутніх життєвих перспектив.

Хід проведення: Ведучий пропонує подумати декілька хвилин і відповісти на запитання: «Що вам заважає в досягненні ваших мрій?». Необхідно проговорити ваші якості, риси характеру, що заважають у досягненні мрій.

Вправа «Емоційний ланцюжок»

Ведучий запитує в учасників: «З якою емоцією вони завершують заняття?». Усі учасники по колу називають емоцію.

ЗАНЯТТЯ 6

Привітання «Історія мого імені»

Мета: дати визначення поняття ідентичності, усвідомлення своєї ідентичності через ім'я, більше дізнатись один про одного шляхом прояву поваги до імені кожного.

Ця проста вправа дає можливість викликати переживання сильних почуттів, повідомити важливу інформацію про людину.

Психолог. Пригадайте, як кожному з Вас дали ім'я. Що ви про це знаєте?

- Хто його вибрав? Звідки воно походить?
- Що значить для вас ваше ім'я?
- Чи подобається воно вам?

Вправа «Техніка ввічливого ні»

Мета: навчитись говорити ні без відчуття провини.

Хід проведення: Учасникам пропонується об'єднатися в пари і програти описану ситуацію: до вас прийшов рекламний агент з метою змусити що-небудь купити або іншими словами – з нав'язливими намірами. Ви поспішаєте і, крім того, абсолютно не зацікавлені в тому, що вам пропонується. Як бути? Іноді і уміння просто вигнати буває корисно, але зараз ваша мета навчитися іншому досвіду дії. Звичайно ж, рекламний агент спеціально навчений і діє обачливо, використовуючи всі ваші слабкі сторони. Що робити? Як вчинити? Що говорити? Але потрібно якось вирішити цю проблему.

Причому:

- Не втратити час
- Не вийти з себе
- Не піддатися на домовленості

При цьому, всіма способами намагатися «зачепити клієнта». «Утилізувати» аргументи клієнта, не даючи йому можливості повторювати одну і ту ж відмову. Намагатися тим або іншим способом переграти його.

Завдання клієнта: не грубити, відповідати так, щоб у відповідь прозвучало: «Ви дуже люб'язні», «Ви такі уважні і добрі», і «ні» пропозиції: «Спасибі, але я в цьому не зацікавлений».

При спробі агента розширити яким-небудь чином коло обговорюваних проблем, щоб все-таки нав'язати свою гру, клієнт застосовує принцип «заїждженої пластинки». Тобто, щоб не говорив агент,

клієнт його вислуховує і із ввічливістю повторює одну і ту ж фразу, наприклад: «Спасибі, але мене це не цікавить».

В процесі обговорення, кожному учасникові дається можливість висловитися і оцінити успішність дії партнера.

Вправа «Метафора професійної діяльності»

Мета: усвідомлення значимості професійної діяльності в даний період життя учасника.

Обладнання: олівці.

Хід проведення: придумайте метафору, яка характеризує вашу професійну діяльність. Намалюйте логотип до записаної метафори. Дайте характеристику зображенню.

Вправа «Кумир»

Мета: підвищення рівня самооцінки, підкреслення власних позитивних якостей.

Обладнання: аркуш паперу і ручка.

Хід проведення: при виконанні цієї вправи є умова: цю вправу треба виконати швидко, за один раз і не підглядаючи в кінець. Розділіть аркуш по вертикалі на три великі розділи.

У першому з них потрібно написати в стовпчик 10 (не менше) імен реальних історичних особистостей, вигаданих персонажів книг, фільмів, мультфільмів - не суть важливо, реальні вони чи ні. Важливо інше - вони повинні вам подобатися (діапазон: від подобається до "я захоплююся"). Написали? Чудово, йдемо далі.

У другому напишіть у стовпчик (навпроти кожного імені) 2-3 якості, які вас в цьому персонажі особливо приваблюють, захоплюють ...

Третій розділ особливий. Підрахуйте повторювані якості з першого стовпчика і напишіть їх у порядку убунання. Наприклад, якщо слово «мужність» повторювалося три рази, слово «харизма» - п'ять разів, а «терпіння» - тільки один раз, то і записати потрібно в стовпчик: харизма, мужність, терпіння.

А тепер свіжим поглядом перечитайте те, що ви написали. Що бачимо? По суті - це ви і є. Тому що подібне тягнеться до подібного - ви ніколи не вибрали б якості, які не звучали б в унісон з вашою душею. Може ви здивуєтеся тому, що побачите, може ні, але це тепер ваше дзеркало. Всякий раз, коли ви сумніваєтеся в собі - подивіться в це дзеркало.

Прощання

Ведучий звертається до учасників тренінгу: «Уявіть, що наші з вами заняття вже завершилися, і ви розлучаєтеся. Чи все ви встигли сказати одне одному? Можливо, хтось забув поділитися із групою своїми переживаннями? Або серед вас є людина, думку якої про себе ви обов'язково хотіли б дізнатися? Або у вас виникло бажання подякувати комусь? Зробіть це тут і тепер».

ЗАНЯТТЯ 7

Вступний шерінг «Відгадай»

Мета: створення позитивної атмосфери на занятті.

Хід проведення: всі учасники сідають у коло, за бажанням вибирається ведучий. Він виходить з кімнати, а група вибирає людину, яку будуть відгадувати. Кожен, або один з учасників характеризує цю людину, а завдання ведучого- її відгадати.

Наприклад: "Захоплюється романсами, в наступному житті мріє бути дипломатом". Якщо ведучий не відгадає з першого разу, можна спробувати відгадати з другого разу. Потім гру повторюють з іншим ведучим, характеризуючи іншу людину.

Якщо учасники тренінгу добре знають один одного, можна застосовувати інший варіант гри, коли ведучий сам ставить три, чотири запитання до групи. Наприклад:

- Якби ця людина була явищем природи, то яким?
- Якби ця людина була твариною, то якою?
- Якби ця людина була квіткою, то якою?

Після відповідей групи ведучий пробує відгадати загадану людину.

Вправа «Автономізація мотиву»

Мета: спроектувати і реалізувати ситуацію, в якій у інших людей відбувалася б автономізація мотиву.

Обладнання: фломастери.

Хід проведення: на початку вправи зачитується наступна ситуація: начальнику відділу продажів запропонували пройти психологічний тренінг для того, щоб навчитися мотивувати своїх підлеглих. Він настільки захопився психологією, що перейшов на роботу в психологічний центр, в якому проходив тренінг.

Після прослуханого група ділиться на дві команди. Команда 1 повинна буде викликати автономізацію мотиву у команди 2, команда 2 - у команди 1.

Ваше завдання - домогтися того, щоб команда, яку ви будете мотивувати, настільки захопилася роботою, що забула про первісну її мету. Часто успіх справи залежить від того, наскільки зацікавлений людина тим, що він робить. Погодьтеся, якщо вам подобається яке-небудь заняття, то ви насолоджуєтеся навіть самим процесом роботи, ви не мучитеся, що не змушуєте себе постійно думати про мету. До того ж ви знаходите нові методи і способи вирішення, творчо підходите до справи. Досягніть того, щоб команда-адресат захопилася процесом виконання даного вами завдання, забувши про все інше. Досягніть того, щоб у них активізувалась внутрішня мотивація, нагороною для якої є сам процес діяльності. На обдумування завдання вам дається 5 хв.

Вправа «Успіх у минулому»

Мета: використання позитивних емоцій, які пов'язані з минулими успіхами, для формування нових мотиваційних відносин.

Хід проведення:

- Згадайте випадок зі свого життя, коли ви переживали значний успіх. Заплющіть очі та уявіть собі це яскраво. Створіть картинку в уяві.
- Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, котрі створюють або супроводжують її.
- Далі поміркуйте про мету, якої ви прагнете досягти. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинку - досягнення мети.
- Розмістіть в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня.
- Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на одну. Прагніть пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи (досягнення мети) так, як ви відчували це в минулому.

Вправа «Стань впевненим»

Мета: зниження рівня тривожності, вміння контролювати свій емоційний стан.

Обладнання: дзеркало.

Хід проведення: Перехід з одного стану в інший супроводжується відповідною перегрупованням лицьових м'язів. Наприклад, посмішка передає нервові імпульси в емоційний центр мозку. Результат - почуття радості і розслаблення. Тренер пропонує спробувати посміхнутися і утримувати посмішку 10-15 секунд. Потім змініть посмішку на усмішку після чого постарайтесь відчувати невдоволення. Прийміть гнівний вигляд - відчуйте гнів. Ваше обличчя, голос, жести, постава можуть викликати будь-яке почуття. Можете згадати, доприкладу якісь неприємні моменти. Виконавши дані настанови ви зрозумієте, що якщо в якійсь ситуації відчуваєте себе невпевненим то прийнявши можете контролювати це завдяки емоціям, тобто робити вигляд впевненої людини. Наприклад: якщо ви горбитесь - випрямтесь, контролюйте свій голос - щоб він не тремтів, намагайтесь менше жестикулювати. Ви можете говорити собі: «Я повинен бути впевненим в собі. Я не можу в дійсності стати таким, але я можу контролювати свою поставу, стежити за своїм голосом, за своїм обличчям. Я буду виглядати впевненим в собі людиною. За рахунок зниження тривожності особистість рано чи пізно відчує себе впевненою.

Вправа «Побажання»

Вибирається перший охочий. Учасникам пропонується по черзі (по колу) висловити побажання даному учасникові. Побажання учасникові можна висловлювати і щодо його подальшої роботи в групі. При використанні вправи як елемента завершення тренінгу побажання повинні бути орієнтовані на подальше життя учасників поза групою. При цьому вони повинні висловлюватися тільки про тривалі терміни. Процедура закінчується тоді, коли кожен учасник отримав побажання від всіх членів групи.

ЗАНЯТТЯ 8

Привітання

Мета: зняття втоми і відновлення сил, налаштування на роботу.

Хід проведення: учасникам пропонується заплющити очі, розміститись зручно і розслабитись. Знайдіть свій пульс, відчуйте, як кров тече кровоносними судинами. Ваше серце б'ється рівно. Вам спокійно і добре. Вас оточують люди, яким ви цікаві та які цікаві вам. Ви один із групи, і від кожного залежить успіх нашої роботи. Дихайте глибоко ... Варто залишитись в цьому стані ще на хвилину.

Вправа «Лист для себе»

Мета: усвідомлення цінності самого себе.

Обладнання: аркуші формату А4, ручка.

Хід проведення: Присутнім пропонується написати лист найближчій людині – собі! На основі відвіданих занять, опишіть свої плани на майбутнє, як ви відчуватимете себе через 1 місяць, чи зміниться щось у житті та чи прикладатимете для того зусилля? Де ви через 5 років, чи змінили роботу чи залишились на теперішній, який ваш професійний розвиток. Подякуйте собі за пророблену працю, подякуйте й тим хто був поруч. Дайте собі обіцянку на успіх та збережіть цього листа і через деякий час перечитайте можливо все зазначене справдиться і у вас виникне бажання написати новий.

Вправа "Робота над помилками"

Мета: пропрацювання минулих невдач задля уникнення їх в майбутньому.

Хід проведення: Проаналізуйте невдачу, яку ви пережили в минулому. Поміркуйте над кожною помилкою, визначте, що корисного ви придбали в результаті цієї невдачі (досвід, якості характеру, розуміння якихось процесів в житті і т.д.). Подумайте, що стало для вас можливим в результаті пережитої невдачі?

Вправа «Очікування»

Продовження вправи, яку ми проводили на першій зустрічі.

Мета: закріпити рефлексію, визначити, чи справдились очікування учасника щодо тренінгу.

Обладнання: стікери з прописаними очікуваннями щодо тренінгу.

Хід проведення: Перевірка наскільки виправдались очікування учасників

Тренер пропонує взяти свій самоклеючий аркуш з очікуваннями, які були написані на початку тренінгу, прочитати що вони написали та відповідно, тому наскільки справдились їх очікування.

Заключний шерінг

Загальний підсумок проведених занять: спочатку учасники повинні завершити наступні речення:

1. Я навчився....
2. Я дізнався, що...
3. Я був здивований тим, що...
4. Мені сподобалося, що...
5. Я був розчарований тим, що....
6. Найважливішим для мене було...

Потім відбувається обговорення занять, учасники висловлюють свої побажання, зауваження. Тренер дякує за пророблену спільну працю.

ДОДАТОК Д

**Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної програми розвитку
самооцінки за критерієм t-Стюдента**

№	Вибірка 1 (B.1)	Вибірка 2 (B.2)	Відхилення (B.1 - B.2)	Квадрати відхилень (B.1 - B.2) ²
1	0.1	0.5	-0.4	0.16
2	0.4	0.4	0	0
3	0.2	0.2	0	0
4	0.3	0.3	0	0
5	0.4	0.4	0	0
6	0.6	0.5	0.1	0.01
7	0.5	0.4	0.1	0.01
8	0.4	0.5	-0.1	0.01
9	0.3	0.5	-0.2	0.04
10	0.7	0.4	0.3	0.09
11	0.4	0.5	-0.1	0.01
12	0.7	0.4	0.3	0.09
13	0.4	0.4	0	0
14	0.3	0.3	0	0
15	0.2	0.3	-0.1	0.01
16	0.5	0.5	0	0
17	0.3	0.2	0.1	0.01
18	0.5	0.4	0.1	0.01
19	0.7	0.5	0.2	0.04
20	0.5	0.5	0	0
21	0.2	0.5	-0.3	0.09
22	0.7	0.7	0	0
23	0.3	0.3	0	0
24	0.5	0.5	0	0
25	0.7	0.7	0	0
26	0.2	0.3	-0.1	0.01
27	0.8	0.7	0.1	0.01
28	0.5	0.4	0.1	0.01
29	0.7	0.7	0	0

30	0.2	0.5	-0.3	0.09
31	0.7	0.7	0	0
32	0.5	0.5	0	0
33	0.9	0.8	0.1	0.01
34	0.2	0.3	-0.1	0.01
35	0.3	0.3	0	0
36	0.2	0.3	-0.1	0.01
37	0.3	0.5	-0.2	0.04
38	0.2	0.3	-0.1	0.01
39	0.7	0.8	-0.1	0.01
40	0.3	0.2	0.1	0.01
Суми:	17.5	18.1	-0.6	0.8

Результат: $t_{\text{емп}} = 0.8$

Критичні значення

$t_{\text{кр}}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.02	2.71

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між В.1 та В.2 є статистично зачущою.

Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної програми розвитку самоповаги за критерієм t-Стюдента

№	Вибірка 1 (В.1)	Вибірка 2 (В.2)	Відхилення (В.1 - В.2)	Квадрати відхилень (В.1 - В.2) ²
1	19	21	-2	4
2	24	28	-4	16
3	15	16	-1	1
4	12	15	-3	9

5	34	33	1	1
6	30	33	-3	9
7	30	33	-3	9
8	22	21	1	1
9	20	21	-1	1
10	35	35	0	0
11	21	22	-1	1
12	21	22	-1	1
13	33	34	-1	1
14	17	21	-4	16
15	14	16	-2	4
16	25	29	-4	16
17	24	28	-4	16
18	21	21	0	0
19	32	30	2	4
20	27	29	-2	4
21	16	20	-4	16
22	35	35	0	0
23	13	15	-2	4
24	30	31	-1	1
25	35	35	0	0
26	18	25	-7	49
27	37	35	2	4
28	26	29	-3	9
29	20	19	1	1
30	21	20	1	1
31	35	35	0	0
32	32	32	0	0
33	26	26	0	0
34	17	18	-1	1
35	17	17	0	0

36	26	27	-1	1
37	19	20	-1	1
38	20	21	-1	1
39	38	37	1	1
40	18	30	-12	144
Суми:	975	1035	-60	348

Результат: $t_{\text{emp}} = 3.8$

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між В.1 та В.2 є статистично значущою.

Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної програми розвитку мотивації досягнення успіху за критерієм t-Стюдента

№	Вибірка 1 (В.1)	Вибірка 2 (В.2)	Відхилення (В.1 - В.2)	Квадрати відхилень (В.1 - В.2) ²
1	12	18	-6	36
2	14	15	-1	1
3	12	15	-3	9
4	9	19	-10	100
5	7	9	-2	4
6	18	19	-1	1
7	17	21	-4	16
8	8	10	-2	4
9	14	19	-5	25
10	9	18	-9	81
11	18	19	-1	1
12	19	21	-2	4
13	14	17	-3	9
14	8	17	-9	81
15	7	10	-3	9
16	18	19	-1	1

17	18	21	-3	9
18	17	19	-2	4
19	17	21	-4	16
20	7	17	-10	100
21	15	21	-6	36
22	19	19	0	0
23	9	19	-10	100
24	18	18	0	0
25	9	19	-10	100
26	14	15	-1	1
27	18	21	-3	9
28	11	12	-1	1
29	17	19	-2	4
30	9	17	-8	64
31	18	18	0	0
32	17	18	-1	1
33	15	15	0	0
34	8	9	-1	1
35	16	15	1	1
36	17	19	-2	4
37	12	21	-9	81
38	13	13	0	0
39	20	18	2	4
40	8	17	-9	81
Суми:	546	687	-141	999

Результат: $t_{emp} = 6.3$

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між В.1 та В.2 є статистично значущою.

Результати статистичного аналізу ефективності впроваджуваної програми оптимізації рівня загальної задоволеності професійною діяльністю за критерієм t-Стюдента

№	Вибірка 1 (B.1)	Вибірка 2 (B.2)	Відхилення (B.1 - B.2)	Квадрати відхилень (B.1 - B.2) ²
1	15	10	5	25
2	12	11	1	1
3	9	12	-3	9
4	13	12	1	1
5	11	9	2	4
6	16	15	1	1
7	28	12	16	256
8	16	18	-2	4
9	9	9	0	0
10	9	9	0	0
11	12	11	1	1
12	28	26	2	4
13	22	22	0	0
14	16	11	5	25
15	10	12	-2	4
16	28	27	1	1
17	18	18	0	0
18	22	18	4	16
19	19	16	3	9
20	12	10	2	4
21	8	8	0	0
22	13	8	5	25
23	18	11	7	49
24	18	15	3	9
25	7	8	-1	1
26	28	28	0	0
27	15	12	3	9
28	26	12	14	196
29	27	27	0	0

30	15	12	3	9
31	11	12	-1	1
32	13	13	0	0
33	26	26	0	0
34	25	10	15	225
35	18	9	9	81
36	30	10	20	400
37	11	12	-1	1
38	13	13	0	0
39	6	8	-2	4
40	19	11	8	64
Суми:	672	553	119	1439

Результат: $t_{\text{emp}} = 3.6$

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між В.1 та В.2 є статистично значущою.